

შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი

კურსდამთავრებულთა დასაქმებისა და პოტენციურ დამსაქმებლებთან მჭიდრო კავშირის დამყარების მიზნით საგანმანათლებლო პროგრამის ხელმძღვანელები პერიოდულად ატარებენ სხვადასხვა ტიპის ღონისძიებებს, მათ შორის შრომის ბაზრისა და პოტენციური დამსაქმებლების მოთხოვნების ანალიზს. ამ მიზნისათვის გამოიყენება სამაგიდო კვლევა, გამოკითხვები, ინტერვიუება და ღია შეხვედრები. შედეგების განხილვა ხდება შესაბამის დეპარტამენტებში და აუცილებლობის შემთხვევაში ხდება მათი პროგრამაში ასახვა.

მაგალითების სახით წარმოგიდგენთ სხვადასხვა დროს ჩატარებულ შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზს ფაკულტეტების მიხედვით.

ბიზნესის სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა

ფაკულტეტი

ბიზნესის სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის, ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამის ხელმძღვანელმა დასაქმების ბაზართან მიმართებით ბიზნესის სფეროში არსებული გამოწვევების გამოსავლენად ჩაატარა პოტენციური დამსაქმებლების გამოკითხვა.

კვლევის კონკრეტული ამოცანები იყო შემდეგი:

- როგორ აფასებენ დამსაქმებლები ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის კურსდამთავრებულების განათლების დონეს?
- რა მოთხოვნებს უყენებენ დამსაქმებლები ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის კურსდამთავრებულებს და რა ფაქტორებია მათთვის მნიშვნელოვანი თანამშრომლის შერჩევისას?

დამსაქმებელი ორგანიზაციების შერჩევის ბაზად გამოყენებული იქნა ყველა ინსტიტუციონალური სექტორი (საჯარო და კერძო სამართლის იურიდიული პირები, არაკომერციული ორგანიზაციები):

- 1) არაფინანსური კორპორაციები;
- 2) ფინანსური სექტორი;
- 3) შინამეურნეობების მომსახურე არაკომერციული ორგანიზაციები;
- 4) საჯარო სამართლის იურიდიული პირები.

შერჩევის ბაზაში მოხვდა მცირე, საშუალო და მსხვილი ორგანიზაციები. შეირჩა ის ორგანიზაციები, რომელთაც დასაქმებული ჰყავდათ აკაკი წერეთლის ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის მინიმუმ 2 კურსდამთავრებული ან სტუდენტი.

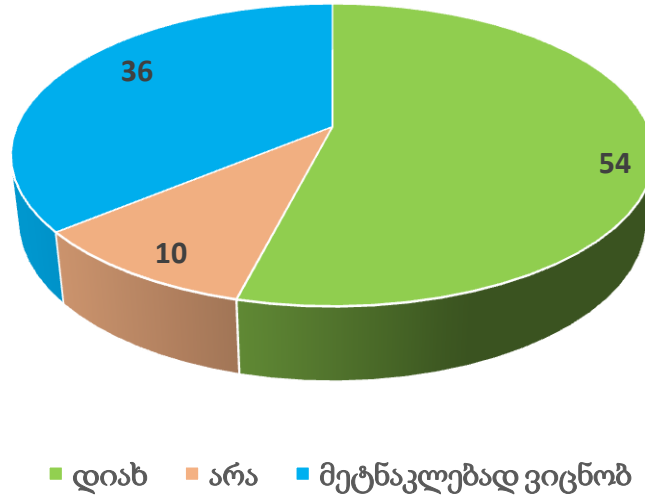
კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 72 რესპოდენტმა, მათთვის, პირველ ეტაპზე მიწოდებულ იქნა ანკეტა (იხ. დანართი 1), რომელიც ითვალისწინებდა მათ დამოკიდებულებას არსებული პროგრამისადმი, შეთავაზებულ იქნა, თუ რა ტიპის ცვლილებებს დაუჭერდნენ ისინი მხარს, რომ ჩვენი კურსდამთავრებული კონკურენტუნარიანი აღმოჩნდეს დასაქმების ბაზარზე. მეორე ეტაპზე კი მიმდინარეობდა პირადი ინტერვიუ, რომლის დროსაც ხდებოდა გარკვეული საკითხების დაზუსტება. ამასთანავე, მათთვის მიწოდებულ იქნა ის პროგრამები, რომელთაც 2012 წელს ჰქონდათ გავლილი აკრედიტაცია და ის პროგრამებიც, რომლებმაც 2016-17 წლებში განიცადეს ცვლილებები. კვლევის პირველმა ეტაპმა გვიჩვენა შემდეგი შედეგები:

გამოკითხულ ორგანიზაციებში დასაქმებულთა შორის დაახლოებით 30%-ია აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის, ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის კურსდამთავრებული, ხოლო ახალგაზრდებს შორის (30 წლამდე) ეს მაჩვენებელი თითქმის 80%-ია.

ამასთანავე დამსაქმებლები საკმაოდ კარგად იცნობდნენ საგანმანათლებლო პროგრამებს.

ნახაზი 1.

იცნობთ თუ არა ბიზნესის ადმინისტრირების საგანმანათლებლო პროგრამას, რომელთა კურსდამთავრებულებიც თქვენთან საქმედებიან?

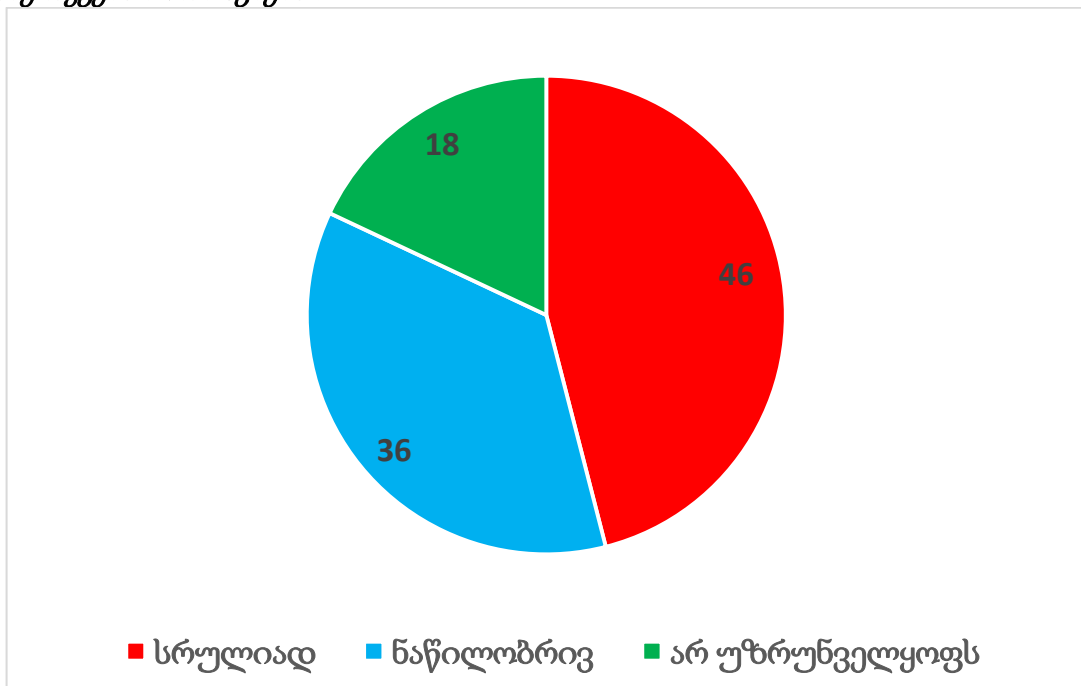


დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ კვალიფიციური კადრების ნაკლებობაა, 2012 წლის პროგრამა იძლევა კონკრეტულ, ფუნდამენტალურ ცოდნას ფინანსებში, მენეჯმენტში, მარკეტინგსა და ბუღალტერიაში, მაგრამ ფიქსირდება სხვა მიმართულებებში (პრაქტიკული უნარები) ნაკლები ცოდნა. რაც იწვევს კანდიდატთა კვალიფიკაციის შედარებით დაბალი დონეს (~30%), ხოლო ზოგიერთ თანამდებობაზე, კადრების არარსებობასაც კი (~45%), აღინიშნება კიდევ სხვა სირთულეები (~25%).

დამსაქმებლები, ძირითადად, უკმაყოფილონი არიან აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულის განათლების ზოგადი დონით, რომელიც არ უზრუნველყოფს ბიზნესის სფეროში დღეს არსებულ გამოწვევებს (იხ. ნახ. 2)

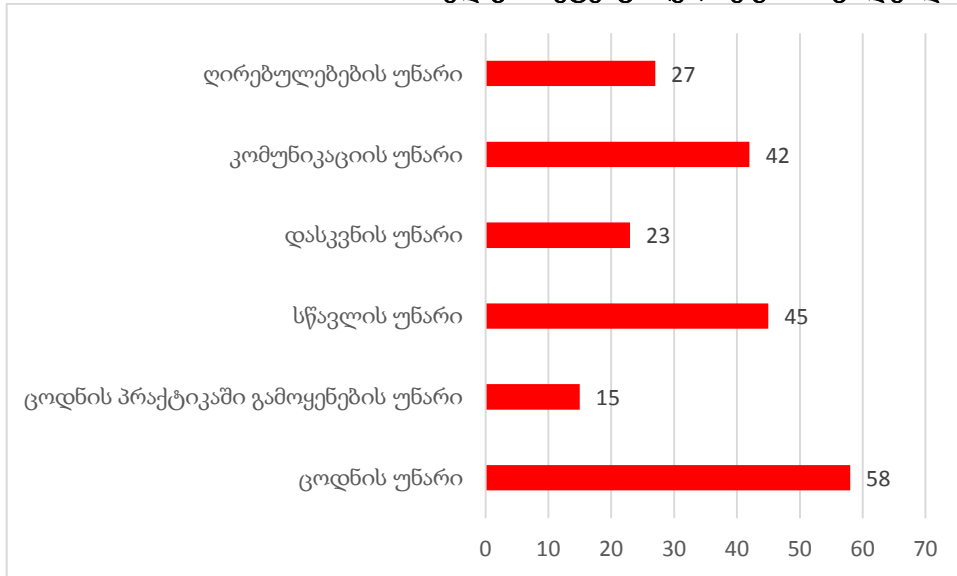
ნახ. 2

რამდენად უზრუნველყოფს აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულის განათლების დონე თქვენს მოთხოვნებს?



ბიზნესის ადმინისტრირების კურსდამთავრებულების მთავარ პრობლემას, რასაც დამსაქმებლები აქცევენ უდიდეს ყურადღებას, წარმოადგენს ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების დაბალი უნარი. მათი აზრით, კურსდამთავრებულთა უმეტესობა თეორიული განათლების მაღალი დონით გამოირჩევა, მაგრამ ამ ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების კუთხით პრობლემა გააჩნია. უნდა აღინიშნოს, რომ კურსდამთავრებულებს თეორიული ცოდნა და კომუნიკაციის მაღალი უნარი გააჩნიათ (იხ. ნახ. 3.).

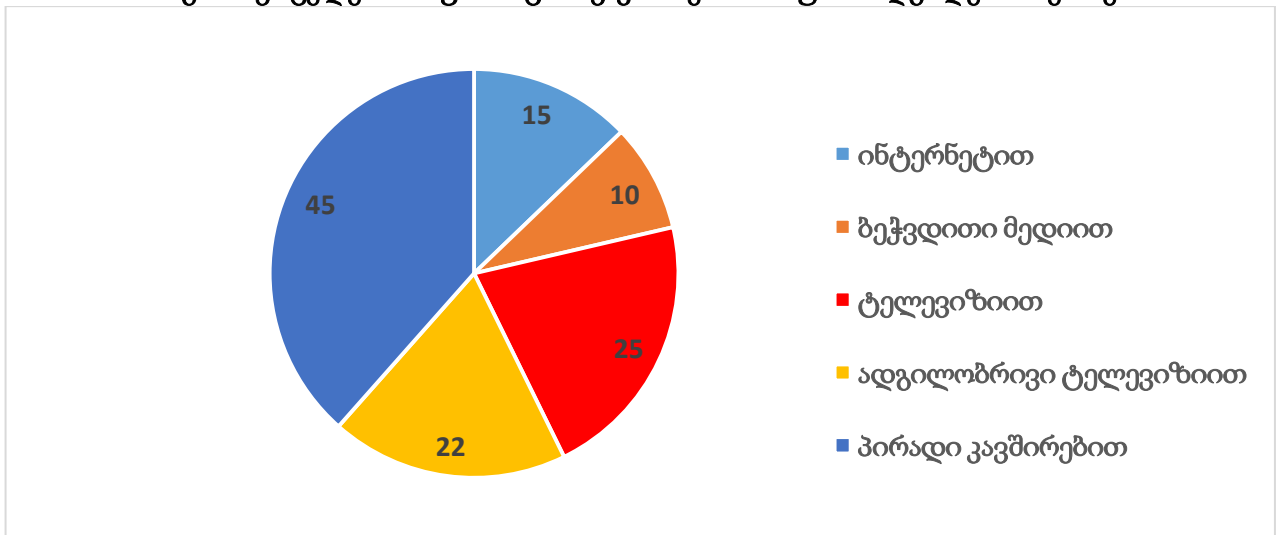
ნახ. 3. რომელ კომპეტენცია(ებ)ზე გაამახვილებდით ყურადღებას?



იმერეთის რეგიონის დამსაქმებლებს, ვაკანსიების გამოცხადების თაობაზე ინფორმაციის გავრცელების რაღაც ჩამოყალიბებული ფორმა არ გააჩნიათ, უმეტესად ადგილობრივი ტელევიზიით და ბეჭდვითი მედიით სარგებლობენ, რომლებსაც კურსდამთავრებულები ნაკლებ ყურადღებას აქცევენ. ამიტომაც, როგორც თავად აღიარებენ, დასაქმების შესახებ ინფორმაცია უფრო კარგად ავრცელებენ პირადი კავშირებით.

ნახ. 4.

როგორ ავრცელებთ ინფორმაციას ვაკანსიების/სამუშაო ადგილების შესახებ?



თითქმის ყველა ორგანიზაციაში ახალი კადრის სამსახურში აყვანა ხდება შერეული წესით. მიუხედავად ამისა, ძირითადი კრიტერიუმი მაინც პირადი გასაუბრებაა, რომლის დროსაც დამსაქმებელს სრული წარმოდგენა ექმნება დასაქმებულის შესაძლებლობებისა და შეხედულებების (ბიზნესის გარშემო) შესახებ.

დამსაქმებელთა უმეტესობა, განსაკუთრებით მსხვილი ორგანიზაციები, დაინტერესებული არიან უნივერსიტეტთან მჭიდრო თანამშრომლობით, რამაც გამოხატულება ჰპოვა ფაკულტეტის მიერ ყოველწლიურად ჩატარებულ „კარიერის დღეში“ და „შეხვედრა დამსაქმებლებთან“. სწორედ ამ დროს

ხდება დამსაქმებლებისა და სტუდენტების პირისპირ შეხვედრა-გასაუბრება და საჭირო ინფორმაციის მიღება.

დამსაქმებლებთან შეხვედრის დროს გამართულ დისკუსიისას, დამსაქმებლებმა პროგრამასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა პრობლემაზე ისაუბრეს. თუმცა, განსაკუთრებული ყურადღება კვალიფიციური კადრების და ბიზნესისათვის მნიშვნელოვანი ზოგიერთი კომპეტენციის ნაკლებობის საკითხს დაეთმო. საბანკო და სადაზღვევო სფეროს წარმომადგენლებმა ამ მიმართულებით დისკუსია უფრო განავრცეს და აღნიშნეს, რომ რეგიონებში, პროფესიონალი კადრის მოძიება განსაკუთრებით დიდ პრობლემას წარმოადგენს. ქუთაისის შემთხვევაში კი კვალიფიციური კადრის მიერ მოთხოვნილი ანაზღაურება, ხშირად, აღემატება კომპანიის მიერ შეთავაზებულ თანხას, რის საფუძველზეც დამსაქმებელი ნაკლებად კვალიფიციური კადრის დასაქმებას ჯერდება ან ანაზღაურების მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად, ბიუჯეტიდან მეტი თანხის გამოყოფა უწევს.

კვალიფიციური კადრების დეფიციტია კურსდამთავრებულთა არასპეციალობით დასაქმების დროს, რადგან ვერ აკმაყოფილებენ დამსაქმებელთა მხრიდან წაყენებულ მოთხოვნებს. დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმების მსურველ კადრს, ესაჭიროება კარგი ანალიტიკური, სტრატეგიული უნარების ფლობა, მართვის გამოცდილება. ხშირად დამსაქმებლები, კვალიფიციაციის შესაბამის ანაზღაურებას და პირობებს ვერ სთავაზობენ. მათთვის ასევე რთულია სასურველი კანდიდატურის შერჩევა, დასაქმების ბაზარზე კონკურენტული კადრების დეფიციტის გამო.

“ჩემი შეხედულებით, დღეს ნებისმიერი მიმართულებით არის კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა. ადრე იყო ზოგადი მოთხოვნა, ანალიტიკური უნარი, ფართო სოციალური და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების წარმომადგენელი, საგანმანათლებლო სფერო. ვერ ვიტყვი, რომ ასეთი კადრები არ არის საქართველოში, მაგრამ ფაქტია, რომ ნამდვილად მაქვს ვაკანსია. ხშირად, მოსული კონტიგენტი, რომელსაც განაცხადი შემოაქვს Hhr.gov.ge-ს საშუალებით, არ შეესაბამება არათუ ჩვენს მოთხოვნებს, არამედ პირველ ეტაპსაც ვერ ლაზავს, რომელიც გულისხმობს რეზიუმეების გადარჩევას.” (გოგა პაპიაშვილი - ჰიუმან რესურსების მენეჯერი “გორგია”).

„იმერეთის რეგიონის ფილიალებში დასაქმებულთა 89% არის აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის კურსდამთავრებულები. კადრების შერჩევის დროს ყოველთვის მაღალაკადემიურ თეორიულ ცოდნას ამყლავნებენ ამ პროგრამის კურსდამთავრებულები, თუმცა მოიკოჭლებენ კომუნიკაბელურობაში და გაყიდვების მენეჯმენტში“. (ხვიჩა სებისკვერაძე - სს თიბისი ბანკის “ბრეგიონული მენეჯერი).

„ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამის კურსდამთავრებულები გამოირჩევიან საბანკო საქმის კარგი თეორიული ცოდნით, მაგრამ უჭირთ კომუნიკაბელურობა, ვერ ავლენენ თავდაჯერებულობას, მოიკოჭლებენ გაყიდვების მენეჯმენტის, ექსელში მუშაობის კომპეტენციებში“. (ხათუნა ჭელიძე - სს „ფინკა ბანკი საქართველოს“ რეგიონული მენეჯერი).

ამ პროგრამის კურსდამთავრებულს თეორიულ ცოდნაზე მეტად ესაჭიროება ბიზნეს სფეროს შესაბამისი პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარება, ნაკლები ლექცია და მეტი პრაქტიკული მეცადინეობა, ქეისებით, სიტუაციური ამოცანებით და ა.შ. (ირინა კოპალიანი - სს „ვითიბი ბანკი საქართველოს“ რეგიონული მენეჯერი)

დისკუსიის შედეგად გამოიკვეთა, რომ რესპონდენტები საკმაოდ დიდ ყურადღებას აქცევენ კურსდამთავრებულების ისეთ ტრანსფერულ უნარებს, როგორცაა ანალიტიკური აზროვნების, კომუნიკაციის, პრეზენტაციის უნარი და უცხო ენის, განსაკუთრებით ბიზნეს უცხო ენის მაღალ დონეზე ცოდნა. ზემოხსენებულის ფონზე, რესპონდენტების უმრავლესობას მიაჩნია, რომ თეორიულთან ერთად პრაქტიკული სწავლება, რომელიც სტუდენტების პროფესიული განვითარებისათვის აუცილებელ და გამოსადეგი უნარ-ჩვევების გამომუშავებას გულისხმობს, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შემთხვევაში, სამწუხაროდ პრიორიტეტული არ არის. შედეგად კი, კურსდამთავრებულების უმრავლესობას აქვს პოტენციურ ან მოქმედ დამსაქმებლებთან კომუნიკაციის, საკუთარი თავის პრეზენტაციისა და აზრის არგუმენტირებულად ჩამოყალიბების პრობლემა.

დასკვნები

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი კონკრეტული რეკომენდაციები, რომლებიც, ხელს შეუწყობს ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივების გაზრდას:

1. პირველ რიგში, აუცილებელია ფაკულტეტმა სათანადოდ შეისწავლოს საქართველოს და კონკრეტულად რეგიონის შრომის ბაზრის სპეციფიკა, თუ რა კონკრეტული უნარების განვითარებაა საჭირო სტუდენტებისთვის. შრომის ბაზრის მოთხოვნების ცოდნა დაეხმარება ბიზნესის ადმინისტრირების პროგრამას განვითარების სტრატეგიის სწორად დაგეგმვასა და რესურსების სწორ განაწილებაში;
2. სასწავლო პროცესის დაგეგმვისა და სასწავლო კურსების შემუშავებისას, აუცილებელია გათვალისწინებულ იქნას დამსაქმებელთა მოთხოვნები, პოტენციურ დასაქმებულთა კვალიფიკაციის მიმართ. აღნიშნულის მიღწევა შესაძლებელია უნივერსიტეტსა და შრომის ბაზრის წარმომადგენელთა შორის ინტენსიური კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის (სასწავლო-საგანმანათლებლო პროგრამაში ჩართულობა) გზით;
3. სასურველია გააძლიერდეს პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ჩამომყალიბებელი კურსების სწავლება. აკადემიური კურსები ორიენტირებული უნდა იყოს არამხოლოდ დარგობრივი ცოდნის მიცემაზე, არამედ ძლიერი ტრანსფერული უნარების გამომუშავებაზე. სწორედ ძლიერი ტრანსფერული უნარები აძლევს საშუალებას კურსდამთავრებულს, არამხოლოდ სპეციალობით დასაქმდეს, არამედ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს მოერგოს და სხვა მიმართულებითაც დასაქმდეს;
4. აუცილებელია სასწავლო პროგრამებში სტაჟირების კომპონენტის გაძლიერება, რადგან სტაჟირების გავლა ხელს უწყობს კურსდამთავრებულთა დასაქმებას შემდეგი მიზეზების გამო:
 - 1) სტუდენტებს საშუალება ეძლევათ თეორიული ცოდნა პრაქტიკაში გამოიყენონ და ისეთი დამატებითი უნარები შეიძინონ, როგორცაა გუნდური მუშაობა, დროის ეფექტურად მართვა, სტრესულ გარემოში მუშაობის შესაძლებლობა და ა.შ.;
 - 2) ფართოვდება სტუდენტების საკონტაქტო წრე; ჯერ კიდევ სტუდენტობის დროს ეცნობიან პოტენციური დამსაქმებლების მოთხოვნებს, რითაც, სამომავლოდ, საკუთარი დასაქმების შანსს ზრდიან.
5. მნიშვნელოვანია დასაქმების ფორუმებისა და პოტენციურ დამსაქმებლებთან შეხვედრების სისტემატიზაცია, მინიმუმ წელიწადში ორჯერ, რათა სტუდენტები მუდმივად ინფორმირებულნი იყვნენ მსგავსი შესაძლებლობების შესახებ;
6. საჭიროა დამსაქმებლების მეტი ინტეგრაცია სასწავლო პროცესში, პრაქტიკოსი ლექტორების მოწვევისა და პოტენციურ დამსაქმებლებთან მეტი, რეგულარული შეხვედრების ორგანიზების გზით.

სამართლის საგანმანათლებლო პროგრამების

საჯარო განხილვა

2017 წლის 30 ივნისს **სამართლის დეპარტამენტის** სხდომაზე გაიმართა დამსაქმებლების, კურსდამთავრებულების და სტუდენტების მონაწილეობით ახალი საბაკალავრო პროგრამის აგრეთვე, მოქმედი საბაკალავრო პროგრამაში ცვლილებების განხილვა. მოწვეული იყვნენ დაინტერესებული მხარეები: გაბუსერიძე (ქუთაისის სააპელაციო სასამართლოს მოსამართლე); ზ.ჭულუხაძე, მ.ტყემელაშვილი, გ.ცხოვრებაძე (ქუთაისის საქალაქო პროკურატურის პროკურორები); ა.ხუჯაძე (საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს ს.ს.ი.პ აღსრულების ეროვნული ბიუროს, იმერეთის, რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის სააღსრულებო ბიუროს ადმინისტრაციის); მ.ბასილაძე (სახალხო დამცველის აპარტის მართლმსაჯულების დეპარტამენტის რეგიონული რწმუნებული), ქუთაისის საქალაქო სასამართლოს მენეჯერი ავთანდილ კვინიკაძე; ნ.გურული (ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიის ადმინისტრაციული სამსახურის შიდა აუდიტის განყოფილების წამყვანი სპეციალისტი); აგრეთვე, კურსდამთავრებულები: ნ.თვალთვაძე (დღეს ქ. ქუთაისის მერის მოადგილე), ს.კუპრაშვილი, ნ.შაშიაშვილი, ქ.ხაჭაპურიძე; სტუდენტები: გ.მახარობლიძე, მ.სიჭინავა, თ.ამბროლაძე, ს.იდაძე, ნ.გოგია, ნ.მურღულია, ბ.ფოცხვერია, ნ.სვანაძე.

აღნიშნული შეხვედრის მიზანი, გარდა სტუდენტთა კონკურენტუნარიანობის გაზრდისა და დასაქმებისა, მდგომარეობდა სასწავლო პროგრამის შეფასებასა და განხილვაში, რადგან სამომავლოდ უფრო დახვეწილი და პრაქტიკული კომპონენტებით დატვირთული პროგრამა შეიქმნას, დამსაქმებლების ძირითადი

მინიმუმამა გამოიხატებოდა ცალკეულ სასწავლო კურსებში პრაქტიკული კომპონენტების გაზრდაში, პრაქტიკაზე ორიენტირებულ სასწავლო კურსების შექმნაში.

სხდომაზე დამსწრეთა მხრიდან გამოთქმული შენიშვნები, მაქსიმალურად იქნება გათვალისწინებული, როგორც მოქმედ, ასევე ახალ საბაკალავრო პროგრამაში.

სამართლის საბაკალავრო პროგრამის შიდა შეფასების ანალიზის გამოძახილია კონკრეტული, პრაქტიკული კურსების წასაკითხად პრაქტიკოსი სპეციალისტების (მოსამართლეების, ადვოკატების, ნოტარიუსის, აღსრულების ეროვნული ბიუროს და სააპელაციო სასამართლოს მთავარი სპეციალისტების და სხვა) მოწვევა.

სოციალური მეცნიერებების საბაკალავრო პროგრამის

საჯარო განხილვა

2017 წლის პირველ ივნისს ჩატარდა სოციალური მეცნიერებების საბაკალავრო პროგრამის საჯარო განხილვა, რომელშიც მონაწილეობდნენ ქ. ქუთაისის საკრებულოს აპარატის უფროსი ვანო ჟორჟოლიანი, ავტოქარხნის ადმინისტრაციული ერთეულის ხელმძღვანელი ზაზა ჭელიძე, ქალაქ-მუზეუმის ადმინისტრაციული ერთეულის ხელმძღვანელი თორნიკე ლაბაძე, კახიანოურის ადმინისტრაციული ერთეულის ხელმძღვანელი პელე გურული, იმერეთის გუბერნიის საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახურის უფროსი სალომე ჩინჩალაძე, გამარჯვების ადმინისტრაციული ერთეულის ხელმძღვანელი მზია ქავთარაძე, ინტერნეტტელევიზიის ხელმძღვანელი თეა ზიბზიბაძე, დეპარტამენტის წევრები, ფაკულტეტის ადმინისტრაცია და სოციალურ მეცნიერებათა პროგრამის სტუდენტები.

პროგრამის საჯარო განხილვის დროს გაიმართა დისკუსია და გამოიკვეთა დამსაქმებელთა მხრიდან შემდეგი პოზიციები:

- ✓ ქალაქ-მუზეუმის ადმინისტრაციული ერთეული ხელმძღვანელი თორნიკე ლაბაძე - "ჩვენს სამსახურში აქტიურად გადიას სასწავლო პროფესიულ პრაქტიკებს აღნიშნული პროგრამის კურსდამთავრებულები. ყველაზე აუცილებელი უნარი, რომელიც უნდა გააჩნდეს საჯარო მოხელე , არის კომუნიკაცია, ხალხთან ურთიერთობა. ჩვენ ვასწავლით მათ ელექტრონული დოკუმენტაციის წარმოებას, მოსახლეობის აღწერას, ბიუჯეტის განხილვა. რაიმე გამოკვეთილი პროგრამა არ გვაქვს შემუშავებული, რომლითაც ჩვენ ვიხელმძღვანელებთ პრაქტიკანტებთან, უმჯობესი იქნებოდა თუ გაიზრდებოდა პრაქტიკის დრო. მოხარული ვიქნებით მსგავსი შეხვედრების, არ უნდა იყოს პროფესიული ჩავარდნები , ხელისუფლების ცვლის დროს პროფესიული კადრი უნდა ინარჩუნებდეს თავის თანამდებობას. "
- ✓ ავტოქარხნის ადმინისტრაციული ერთეულის მთავარი სპეციალისტი - „გასულ წელს სოციალურ მეცნიერებათა სპეციალობის სტუდენტები პრაქტიკას გადიოდნენ ჩვენს მუნიციპალიტეტში სწორედ მაშინ , როცა განსაკუთრებით ბევრმა საქმემ იჩინა თავი. ისინი აქტიურად იყვნენ ჩართულნი ყველა ადმინისტრაციულ პროცესში და ჩვენი მხრივ გაეწიათ მათ კონსულტაციები იმ სხვადასხვა მიმართულებით , რასაც ითვალისწინებს ჩვენი სამსახურის მუშაობა. ყველაზე რთული კომპონენტი არის საბინაო სამსახურში მუშაობა , მოდის სხვადასხვა საკითხით გაღიზიანებული მოსახლეობა . ამიტომ საჯარო მოხელეს უნდა შეეძლოს ხალხთან ურთიერთობა , კონფლიქტური სიტუაციების მართვა , სამართლებრივი და ადმინისტრაციული კოდექსების ღრმა ცოდნა .
- ✓ ინტერნეტ ტელევიზიის ხელმძღვანელი თეა ზიბზიბაძე - „მოგესალმებით , მოხარული ვარ , რომ იმ გარემოში სადაც სტუდენტი ვიყავი , რეს მიწევს დამსაქმებლის პოზიციიდან საუბარი. აქ დაისვა შეკითხვა : როგორი უნდა იყოს სტუდენტი ? რა თქმა უნდა კომუნიკაბელური , მაგრამ აუცილებლად მოტივირებული . დიდი პრობლემაა ახალგაზრდებისათვის მოტივაციის არქონა. პრაქტიკებზე მოსული ბავშვები ხშირად აცხადებენ უარს გადაღებებზე წასვლას . მოტივირებული სტუდენტები დასაქმდებიან ჩვენთან. ახალი მედიის ღრმა ცოდნა არის პირობა, პროფესიონალ

კადრებად ჩამოყალიბებისათვის. სწორედ ასეთი სტუდენტები გვესაჭიროება ჩვენ , რომელთაც ექნებათ ღრმა ცოდნა ახალი მედიის მიმართულებით.

- ✓ ქ.ქუთაისის საკრებულოს აპარატის უფროსი ვანო ჟორჟოლიანი - „უნდა იქნეს საერთო სტანდარტები შემუშავებული. სტუდენტი უნდა იყოს შრომისმოყვარე , კომუნიკაბელური , ჰქონდეს ღრმა თეორიული ცოდნა. თუკი სტუდენტს ჩვენთან პრაქტიკის გავლის პერიოდში გაუჩნდა შეკითხვები , შეუძლიათ თვითონ გამოიჩინონ პირადი ინიციატივა მათთვის საინტერესო საკითხების მიმართ და გაიტანონ მეტი ინფორმაცია საჯარო მოხელეებისაგან , ვინაიდან დამსაქმებელი ყოველთვის უყურებს როგორი მონდომებულია კადრი , შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობა . თანამშრომლობა უნდა გაგრძელდეს , რათა უფრო მეტად მომზადებული კადრი მოვიდეს პროფესიონალურ გუნდში.“
- ✓ ჟურნალისტიკის სპეციალობის მე-4 კურსის სტუდენტი ნათია სვანიძე - „სტუდენტებს არ აქვთ მოტივაცია იმის გამო , რომ სტუდენტს უნდა მიეცეს თავისუფალი არჩევანის საშუალება მოდულის შერჩევისას. ბევრ სტუდენტს არ სურდა ჟურნალისტიკა , მაგრამ ისინი იქ მოხვდნენ , შესაბამისად არიან დემოტივირებულნი აღნიშნული სპეციალობის მიმართ. ისწავლება ისეთი საგნები , რომელშიც საერთოდ არ აინტერესებთ სტუდენტებს.“
- ✓ საერთაშორისო ურთიერთობათა სპეციალობის მე-4 კურსის სტუდენტი თეონა ჯინჭველაშვილი - „ის ორი კვირა,რომელიც განკუთვნილია თითოეული სტუდენტისათვის პროფესიული პრაქტიკის გავლის პერიოდში არის ძალიან ცოტა , იქნებ მოხდეს ამ დროის გაზრდა.“
- ✓ საჯარო მმართველობის მე-4 კურსის სტუდენტი - „ლექციაზე 28 ბავშვიდან 3 რომ ესწრება, აქაა პრობლემა. სტუდენტები ცოდნის მისაღებად არ დადიან. საჭიროა საგნების დახვეწა , შესაბამისი ადამიანური რესურსების მოძიება. კვალიფიციური კადრი განაპირობებს კვალიფიციურ სპეციალისტებს.“

დასკვნა: გამოთქმული მოსაზრებები და შენიშვნები ნაწილობრივ გათვალისწინებული იქნა სოციალურ მეცნიერებათა მიმდინარე პროგრამის სამივე მოდულისათვის და დანარცენი რეკომენდაციები აისახება აკრედიტაციაზე წარსადგენ პროგრამებში.

ტურიზმის საბაკალავრო პროგრამის პოტენციური დამსაქმებლების

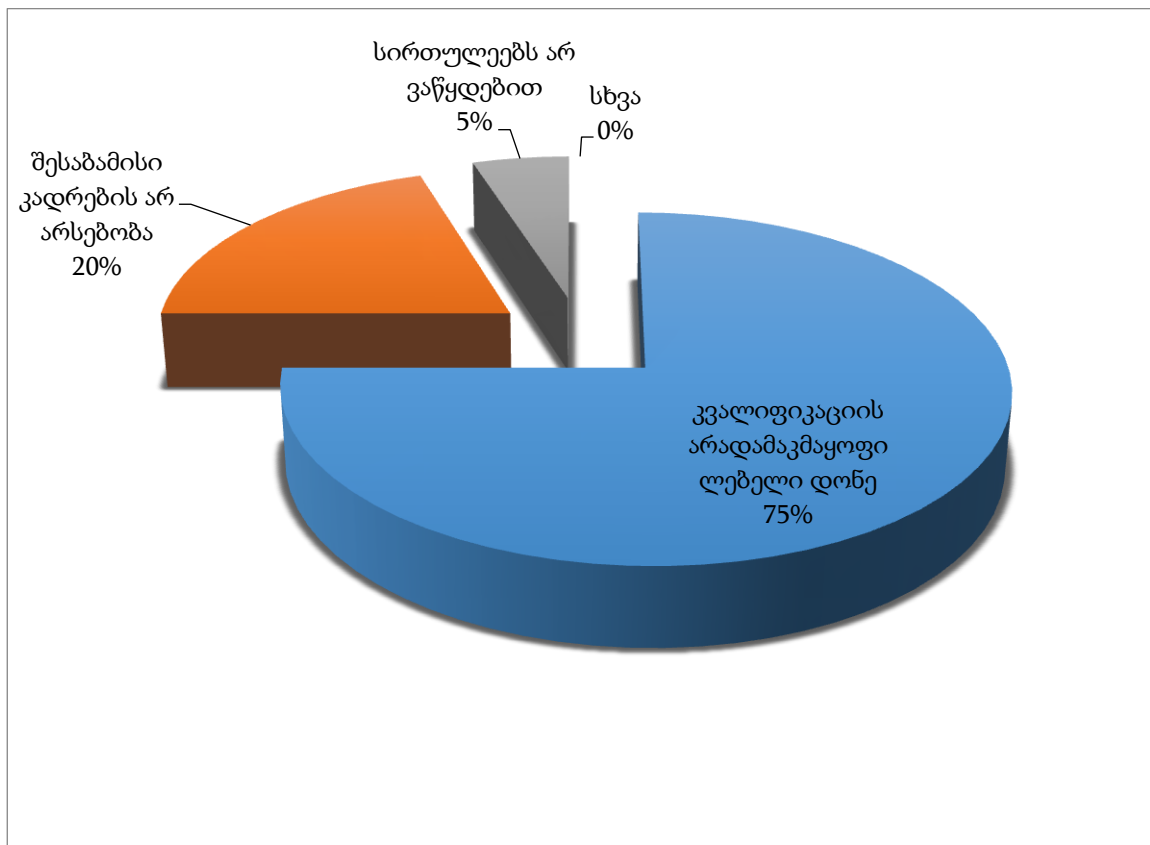
გამოკითხვის შედეგი

2016 წლის შემოდგომის სემესტრში კვლევა განხორციელდა ბიზნესის სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის, **ტურიზმის საბაკალავრო პროგრამისადმი** დამსაქმებელთა დამოკიდებულების გასარკვევად. კვლევის მიზანია ტურიზმის სფეროში შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანი სპეციალისტების მომზადების ხელშეწყობა.

კვლევა ჩატარდა შემდეგი მნიშვნელოვანი საკითხების გარკვევის მიზნით:

1. რა სირთულეებს აწყდებიან დამსაქმებლები ადამიანური რესურსების მოძიებისას;

ნახ.



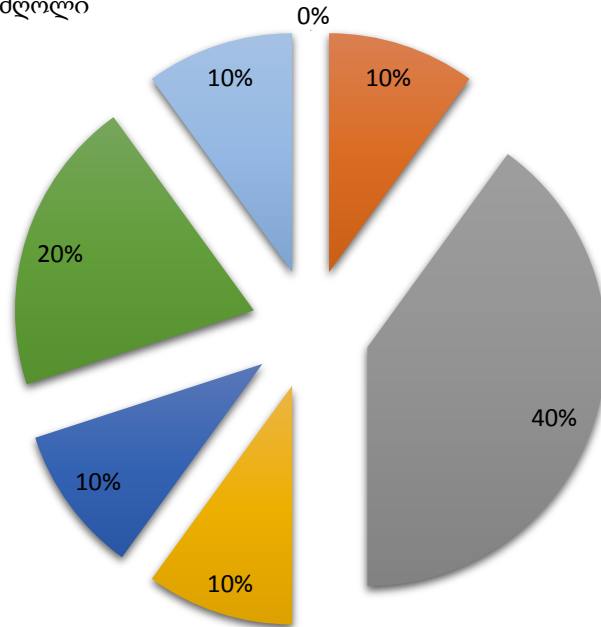
2. კურსდამთავრებულების რომელი კომპეტენციებია მნიშვნელოვანი დამსაქმებლებისათვის;

<i>ყველაზე მეტად რა კომპეტენციები აკლია კურსდამთავრებულებს?</i>	<i>% მაჩვენებელი</i>
<i>უცხო ენების ცოდნა</i>	<i>85,7</i>
<i>ურთიერთობა კლიენტებთან</i>	<i>57,1</i>
<i>კონფლიქტების მოგვარების უნარი</i>	<i>57,1</i>
<i>IT სისტემებთან მუშაობის უნარი</i>	<i>57,1</i>
<i>ურთიერთობა კოლეგებთან</i>	<i>42,9</i>
<i>პასუხისმგებლობა</i>	<i>0</i>
<i>მოქნილობა</i>	<i>42,9</i>

3. კურსდამთავრებულების რომელ კვალიფიკაციებზეა ძირითადი მოთხოვნები;

თქვენს ორგანიზაციაში რა კვალიფიკაციაზეა ძირითადი მოთხოვნა?

- სასტუმროს მენეჯერ-ასისტენტი
- სასტუმროს ადმინისტრატორი
- მომსახურე სპეციალისტები
- ექსკურსიამძღოლი
- სასტუმროს აღმასრულებელი მენეჯერი
- ფრონტ ოფისის მენეჯერი
- სარესტორნო საქმის მწარმოებელი



ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ საქართველოში ტურიზმის მიმართულების სპეციალისტების საბაზრო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დეფიციტია.

- დამსაქმებლებისათვის მხრიდან გამოიკვეთა კონკრეტული უნარჩვევების განვითარების მიმართ სერიოზული ინტერესი, რაც თავის მხრივ აფერხებს სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა დასაქმებას.
 - ✓ უცხო ენების ცოდნა
 - ✓ ურთიერთობა კლიენტებთან
 - ✓ კონფლიქტების მოგვარების უნარი
 - ✓ IT სისტემებთან მუშაობის უნარი
 - ✓ ურთიერთობა კოლეგებთან
 - ✓ პასუხისმგებლობა
 - ✓ მოქნილობა
- დამსაქმებლები ადამიანური რესურსების მოძიებისას ძირითად სირთულედ თვლიან კვალიფიკაციის არაადაპტაციულ დონეს.
- დამსაქმებელთა უდიდესი ნაწილი თვლის, რომ საბაკალავრო პროგრამის „ტურიზმი“ სწავლის შედეგები სრულად შეესაბამება მათ მიერ წაყენებულ მოთხოვნებს, მაგრამ უმჯობესი იქნებოდა უცხო ენების ეფრო მაღალ დონეზე ცოდნა, კლიენტებთან და ზოგადად მომსახურების სფეროში, ურთიერთობებში არსებული პრობლემების და კონფლიქტების მოგვარების უნარ-ჩვევების სესწავლა, როგორც თეორიულად ასევე პრაქტიკულად.
- დამსაქმებლები თვლიან, რომ ტურიზმის მიმართულების სპეციალისტის დონის ასამაღლებლად სასწავლო პროგრამაში ძირითად (major) და დამატებით (minor) პროგრამებში საჭიროა ტრენინგების ჩატარება შემდეგი მიმართულებებით:
 - ✓ მომსახურების საფუძვლები-სტუმრების მომსახურების სტანდარტები სასტუმროს ყველა სამსახურისთვის;
 - ✓ კონფლიქტური სიტუაციების მართვა;
 - ✓ მომხმარებლებთან ურთიერთობა.
- რაც შეეხება ჩვენის უნივერსიტეტის „ტურიზმის“ საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივას, იგი ასე გამოიყურება: გამოკითხული 10 დამსაქმებელი საწარმო მზადაა

დაასაქმოს 20–30 მდე „ტურიზმის“ კურსდამთავრებული ანუ 1 საწარმო საშუალოდ 3 კურსდამთავრებულს ასაქმებს.

- დამსაქმებლების მხრიდან ცალსახად გამოითქვა სურვილი კურსდამთავრებულებისათვის პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარების მიმართულებით.
- ტურისტული საწარმოები თავის მხრივ მზად არიან კვალიფიციური კადრების დასასაქმებლად.

დანართი 2

მვირფასო დამსაქმებლებო!

თქვენს მიერ შევსებული კითხვარების ანალიზი საშუალებას მოგვცემს საჭირო ცვლილებები შევიტანოთ საგანმანათლებლო პროგრამებში, რათა ჩვენი კურსდამთავრებული კონკურენტუნარიანი აღმოჩნდეს დასაქმების ბაზარზე.

სახელი, გვარი-----
 დაწესებულების დასახელება-----
 დაწესებულების კუთვნილების ტიპი-----
 დაწესებულების მისამართი-----
 საკონტაქტო ტელეფონის ნომერი-----
 თქვენი პოზიცია-----

1	თქვენ დაწესებულებაში დასაქმებულთა შორის რა წილი მოდის აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის კურსდამთავრებულებზე	
2	იცნობთ თუ არა ჩვენი ფაკულტეტის საგანმანათლებლო პროგრამებს, რომელთა კურსდამთავრებულებიც თქვენთან საქმდებიან	1. ვიცნობ 2. მეტნაკლებად ვიცნობ 3. არ ვიცნობ
3	რა სირთულეებს აწყდებით ადამიანური რესურსების მოძიებისას	1. კანდიდატთა კვალიფიკაციის არაადაკმაკმაყოფილებელი დონე 2. შესაბამისი კადრების არ არსებობა 3. სხვა პირობა
4	რამდენად უზრუნველყოფს აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბიზნესის, სამართლისა და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის კურსდამთავრებულის განათლების დონე თქვენს მოთხოვნებს	1. სრულიად 2. ნაწილობრივ 3. არ უზრუნველყოფს
5	რომელ კომპეტენცია(ებ)ზე გაამახვილებდით ყურადღებას? (შეგიძლიათ აირჩიოთ რამოდენიმე პასუხი)	1. ცოდნის უნარი 2. ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების უნარი 3. სწავლის უნარი 4. დასკვნის უნარი 5. კომუნიკაციის უნარი 6. ღირებულებების უნარი
6	როგორ ავრცელებთ ინფორმაციას ვაკანსიების/სამუშაო ადგილების შესახებ?	1. ინტერნეტით 2. ბეჭდვითი მედიით 3. ტელევიზიით 4. ადგილობრივი ტელევიზიით 5. პირადი კავშირებით
7	რა წესით ხდება თქვენთან კადრის შევსება ვაკანსიის დაკავებისას?	1. გასაუბრებით 2. ტესტირებით 3. პირადი მონაცემების და რეკომენდაციების საფუძველზე 4. შერეული წესით
8	ითანამშრომლებდით თუ არა უნივერსიტეტთან, ახალი კადრების შერჩევის მიზნით	1. კი 2. არა
8	ჩვენი პროგრამის კურსდამთავრებული ძირითადად რომელ პოზიციებზე საქმდება?	

გთხოვთ, მოგვაწოდოთ თქვენი რეკომენდაციები, შენიშვნები და სურვილები წერილობით საგანმანათლებლო პროგრამასთან დაკავშირებით

გმადლობთ, რომ დაგვითმეთ დრო!

აგრარული ფაკულტეტი

აგრარული ფაკულტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმძღვანელების დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები:

საგანმანათლებლო პროგრამა - „აგრონედლეულის კვების პროდუქტების ტექნოლოგიის და ექსპერტიზის“ ხელმძღვანელის მიერ გამოკითხვა შემდეგი საწარმოების წარმომადგენლები:

1. ეთერზეთების გადამამუშავებელი საწარმო (ლაგოდეხი);
2. შ.პ.ს. „უნიფარმი“;
3. შ.პ.ს. „ჯეო-აგრო-პროდუქტი“;
4. შ.პ.ს. „თერნალი ჩაი“;
5. შ.პ.ს. „კოლხეთი“;
6. შ.პ.ს. „თერნალი+“;
7. შ.პ.ს. „ვარაზი“;
8. შ.პ.ს. „მიკრობიოლოგი“;
9. ტყიბულის ჩაის საწარმო;
10. ხონის ჩაის საწარმო;
11. დაფნის მიმღები საწარმო „ქართული დაფნა“ (ვანი);
12. შ.პ.ს. „კულა“ (გორი);
13. შ.პ.ს. ლუდის საწარმო „ნატახტარი“ (მცხეთა);
14. ანასეულის საკვლევი ცენტრის ჩაის გადამამუშავებელი საწარმო;
15. შ.პ.ს. „იბერია-ფრუტსი“ (დუშეთი);
16. შ.პ.ს. „თიემტი“ (კასპი);
17. შ.პ.ს. „ჩირიფრუტი“ (კასპი);
18. შ.პ.ს. „ხილი და დინასტია“ (ქარელი);
19. ქობულეთში - ციტრუსების გადამამუშავებელი საწარმო.

დამსაქმებლებისთვის განკუთვნილი კითხვარები:

- ✓ მიგიღიათ თუ არა სამსახურში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულები უკანასკნელი 5 წლის მანძილზე, ან თუ აპირებთ მათ მიღებას მომავალ 5 წელიწადში?
- ✓ ძირითადად რომელი სფეროდან დებულობთ სამსახურში უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულებს?
- ✓ რამდენად ეთანხმებით ან არ ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებას „უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულები, რომლებიც სამსახურში ავიყვანეთ უკანასკნელი 3-5 წლის მანძილზე ფლობენ საჭირო უნარ-ჩვევებს ჩვენს კომპანიაში მუშაობისათვის“
- ✓ არის თუ არა თქვენს ორგანიზაციაში მკვეთრად გამიჯნული იმ პოზიციების ჩამონათვალი, რომლებიც შეუძლიათ დაიკავონ კონკრეტული ბაკალავრის, მაგისტრის ან დოქტორის კვალიფიკაციის მქონე კურსდამთავრებულებმა?
- ✓ მომავალში კურსდამთავრებულთა რომელი დონე დააკმაყოფილებდა ყველაზე მეტად უნარ-ჩვევების მოთხოვნებს თქვენს კომპანიის პოზიციებზე?
- ✓ რა ღონისძიებებს უნდა მიმართოს უმაღლესმა საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა იმისათვის, რომ გააუმჯობესოს საკუთარი კურსდამთავრებულების დასაქმების შესაძლებლობა?

დასაქმებულთა გამოკითხვების შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი მაჩვენებლები:

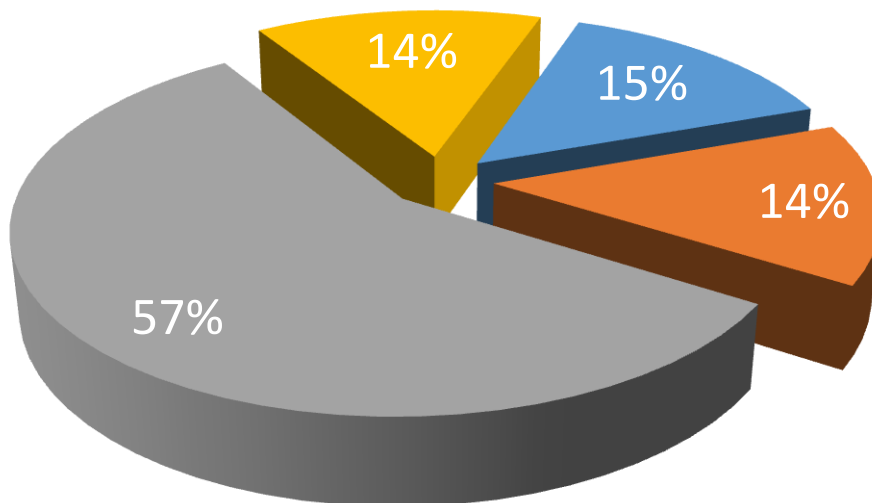
- უმეტეს საწარმოებს ჰყავთ მიღებული ამავე პროგრამის კურსდამთავრებულები. ასევე, გეგმავენ მათ მიღებას აგრარული დარგის განვითარების შესაბამისად;
- უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულები ნაწილობრივ ფლობენ საჭირო უნარ-ჩვევებს აღნიშნულ კომპანიაში მუშაობისათვის, აღნიშნული განსაკუთრებით ეხება საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულებს, რომლებზეც უფრო მეტი მოთხოვნაა;
- კურსდამთავრებულთა დასაქმების შესაძლებლობის ასამაღლებლად უმეტესად რეკომენდირებულია: დამსაქმებლების საჭიროებებზე მორგებული ანუ რელიევანტური კურსების

შექმნა, სასწავლო კურსების მეტი პრაქტიკული ორიენტაცია, კურსდამთავრებულების პერიოდული გადამზადება დარგში მიმდინარე აქტუალური ცვლილებების შესაბამისად. საგანმანათლებლო პროგრამებში კვევითი პრაქტიკის წილის გაზრდა რეკომენდირებულია სამაგისტრო და სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულთა პროფესიული უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებისათვის;

ამასთანავე, სუბტროპიკული კულტურების პროდუქტთა ტექნოლოგიის დეპარტამენტის სხდომაზე მოწვეულ იქნენ დამსაქმებლები, რომლებმაც გამოთქვეს აზრი სოფლის მეურნეობის პროდუქტთა გადამამუშავების მიმართულებით არსებულ პრობლემებზე და პერსპექტივებზე, იმსჯელეს პროგრამაზე. დამსაქმებლების აზრით მეტად მნიშვნელოვანია „აგრონედლეულის კვების პროდუქტთა ტექნოლოგიის და ექსპერტიზის“ საბაკალავრო პროგრამის განხორციელება და შესაბამისი კადრების მომზადება. გამოიკვეთა, რომ სასურველი იქნებოდა უფრო მეტი დამატებითი კომპეტენციების მიცემა კურსდამთავრებულთათვის, კერძოდ - კომუნიკაბელურობის, პრეზენტაბელურობის და ლიდერობის.

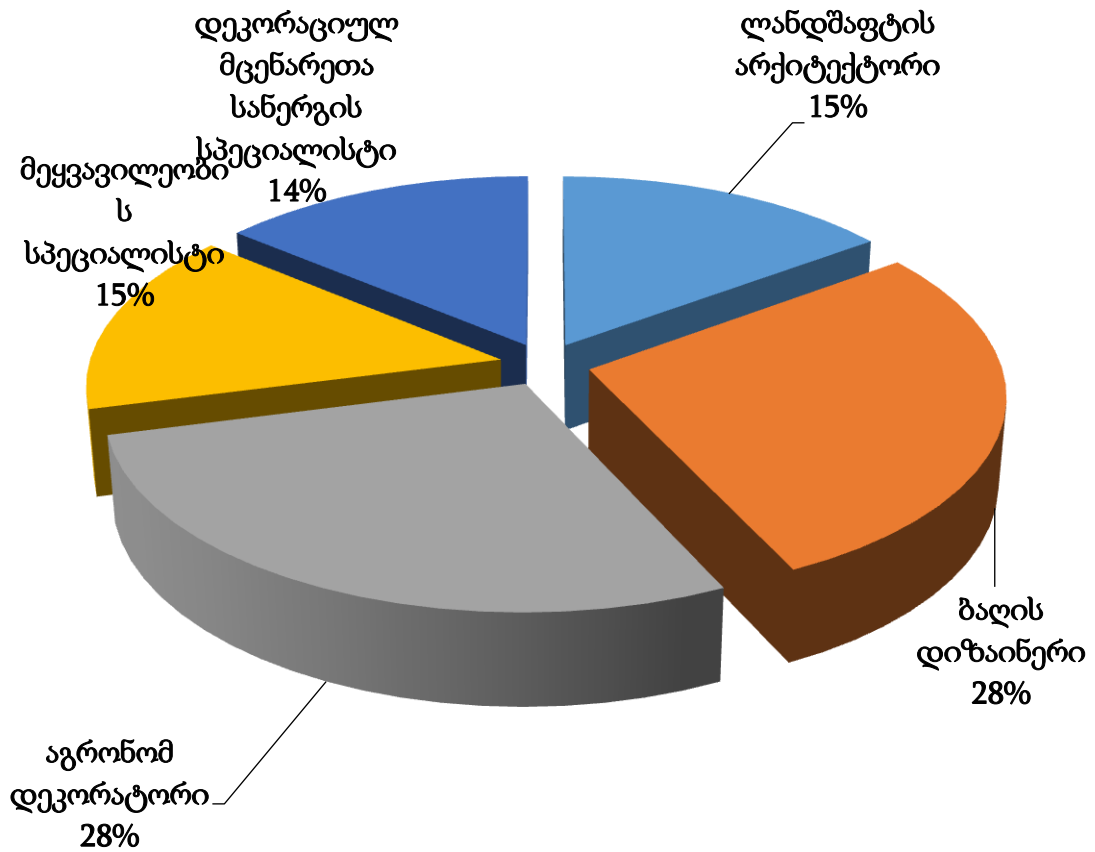
საგანმანათლებლო პროგრამის - „ლანდშაფტური არქიტექტურა“- ხელმძღვანელების მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგები:

1. რა სირთულეებს აწყდებით ადამიანური რესურსების მოძიებისას

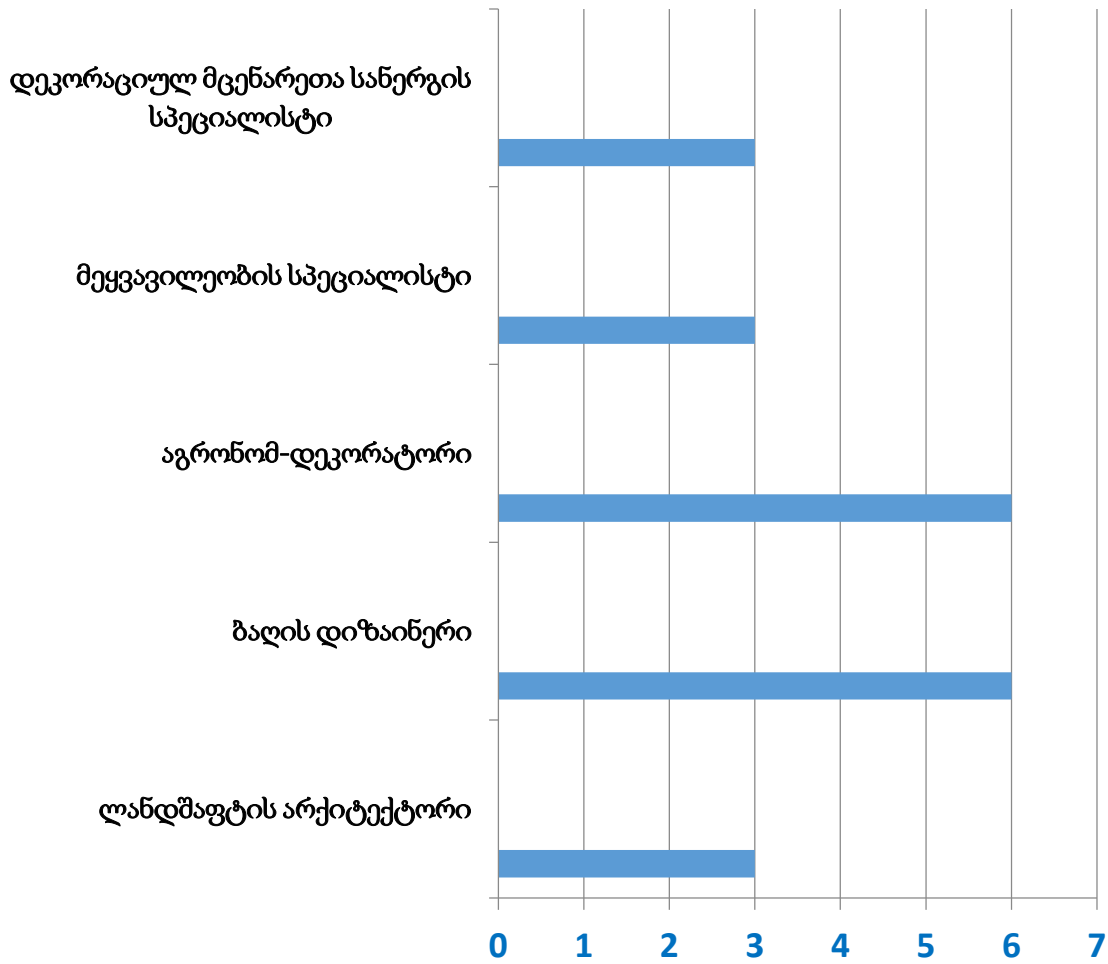


- კანდიდათთა კვალიფიკაციის არადამაკმაყოფილებელი დონე
- შესაბამისი კადრების არასებობა
- სირთულეებს არ ვაწყდებით
- სხვა

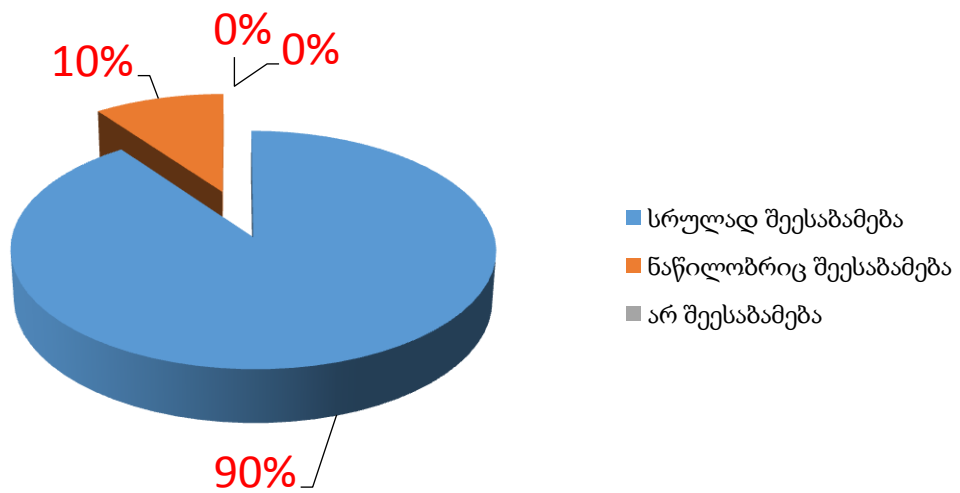
2. რა პოზიციებზეა ძირითადი მოთხოვნა ?



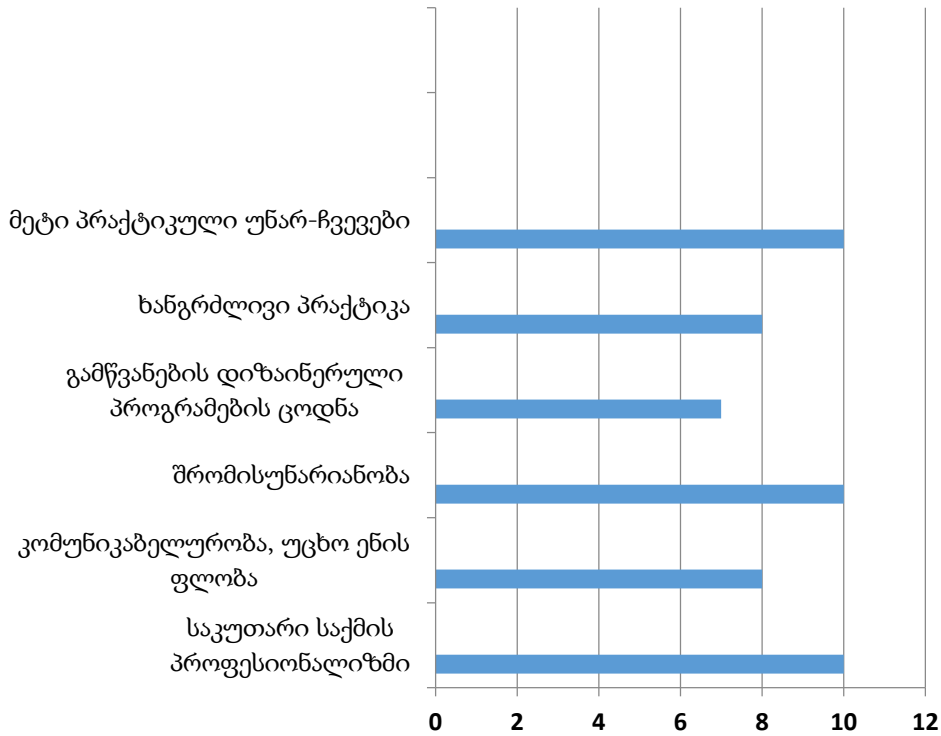
3. რამდენად აუცილებელია გარემოს გამწვანებისა და ეკოლოგიური მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად აღნიშნული დარგის სპეციალისტების მომზადება;
4. ლანდშაფტური არქიტექტურის ქვემოთ ჩამოთვლილი მიმართულებიდან რომელი მიმართულებაა თქვენი ორგანიზაციისთვის საინტერესო



5. თქვენი აზრით პროგრამის სწავლის შედეგები რამდენად შეესაბამება იმ უნარ-ჩვევებს, რომლებიც უნდა ჰქონდეთ ორგანიზაციაში დასაქმებულ სპეციალისტს ?



6. რა დამატებითი სურვილები გექნებოდათ მომავალი სპეციალისტების უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით ?



კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოში „ლანდშაფტური არქიტექტურის“ მიმართულების სპეციალისტებზე საკმაოდ დიდი მოთხოვნაა. კერძოდ:

1. დამსაქმებლებისათვის საინტერესოა ზემოთ ჩამოთვლილი ყველა მიმართულება, მაგრამ განსაკუთრებული მოთხოვნა გამოიკვეთა ლანდშაფტურ არქიტექტორის და ბალის დიზაინერის სპეციალისტთა მიმართ.
2. ძირითადი მოთხოვნადი კვალიფიკაციაა „ბალის დიზაინერი“, მაგრამ აღნიშნავს „აგრონომ-დეკორატორების“ მიმართულებაში პროფესიული განათლების მქონე კადრების მომზადების აუცილებლობას.
3. დამსაქმებლები ადამიანური რესურსების მოძიებისას ძირითად სირთულედ თვლიან შესაბამისი კადრების არ არსებობას და არსებული კადრების კვალიფიკაციის არადაამაკმაყოფილებელ დონეს.
4. დამსაქმებლები დარგის სპეციალისტებისაგან ძირითადად ითხოვენ: თანამედროვე დიზაინერული 3D პროგრამების, ბალ-პარკების პროექტირების საკითხების და ბალის მოვლის აგროტექნიკის ცოდნას.
5. დამსაქმებელთა უდიდესი ნაწილი თვლის, რომ პროგრამის სწავლის შედეგები სრულად შეესაბამება მათ მიერ წაყენებულ მოთხოვნებს.

საინჟინრო ტექნოლოგიური ფაკულტეტი

საინჟინრო-ტექნოლოგიური ფაკულტეტის მიერ ჩატარდა შესაბამის დარგში დამსაქმებელთა გამოკითხვა. გამოკითხვის მიზანი: საგანმანათლებლო პროგრამის „სასურსათო ტექნოლოგია“ კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივების ანალიზი და დამსაქმებელთა მოთხოვნების შესწავლა ახალგაზრდა სპეციალისტების კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით. გამოკითხვის ანკეტაში, მნიშვნელოვანი იყო შემდეგი საკითხები:

1. რა სირთულეებს აწყდებიან კომპანიები ადამიანური რესურსების მოძიებისას;
2. რომელ პოზიციებზეა ძირითადად მოთხოვნა;
3. რამდენად აუცილებელია ცალკეული ტექნოლოგიური პროცესების წარმართვის უნარ-ჩვევების მქონე კადრების მომზადება;
4. დარგის სპეციალისტებისათვის დამახასიათებელი კომპეტენციების რაჩივება;
5. თუ რამდენად შეესაბამება სასწავლო პროგრამის სწავლის შედეგები ტექნოლოგი/სპეციალისტის უნარ-ჩვევებს;
6. თუ რა დამატებითი კომპეტენციებია სასურველი იცოდეს ტექნოლოგი/სპეციალისტმა და ა.შ.

კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოში „სასურსათო ტექნოლოგიის“ მიმართულების სპეციალისტთა სერიოზული დეფიციტია.

- დამსაქმებლებისათვის საინტერესოა ზემოთ ჩამოთვლილი ყველა მიმართულება, მაგრამ განსაკუთრებული მოთხოვნა გამოიკვეთა სურსათის უვნებლობის სპეციალისტთა მიმართ.
- ძირითადი მოთხოვნადი კვალიფიკაციაა „ტექნოლოგიის ბაკალავრი“, მაგრამ საწარმოთა დიდი ნაწილი აღნიშნავს „სასურსათო ტექნოლოგიების“ მიმართულებაში პროფესიული განათლების მქონე კადრების მომზადების აუცილებლობას.
- დამსაქმებლები ადამიანური რესურსების მოძიებისას ძირითად სირთულედ თვლიან შესაბამისი კადრების არ არსებობას და არსებული კადრების კვალიფიკაციის არაადაკმაყოფილებელ დონეს. დამსაქმებლები დარგის სპეციალისტებისაგან ძირითადად ითხოვენ: ტრადიციული და ახალი ტექნოლოგიების ცოდნას, ნედლეულისა და მზა ნაწარმის ხარისხის კონტროლისა და სურსათის უვნებლობის უზრუნველყოფის თანამედროვე სისტემების ცოდნას.
- დამსაქმებელთა უდიდესი ნაწილი თვლის, რომ საბაკალავრო პროგრამის „სასურსათო ტექნოლოგია“ სწავლის შედეგები სრულად შეესაბამება მათ მიერ ტექნოლოგიაში წაყენებულ მოთხოვნებს.

დამსაქმებლები თვლიან, რომ სპეციალისტის დონის ასამაღლებლად სასწავლო პროგრამაში ძირითად (major) და დამატებით (minor) პროგრამებში საჭიროა შემდეგი საკითხების გათვალისწინება:

- „სურსათის უვნებლობის“ სპეციალისტების მომზადებაში სანიტარულჰიგიენური, ვეტერინალური (ცხოველური პროდუქტები) და ფიტოსანიტარული (მცენარეული პროდუქტები) ანალიზისა და საფრთხის პრევენციის საკითხების უფრო ღრმად სწავლება;
- ნახევარფაბრიკატების არსებული და ახალი ტექნოლოგიების სწავლების გაძლიერება;
- უცხოელთა კვების თავისებურებებისა და ტექნოლოგიების სწავლების გააქტიურება;
- ხორცის პროდუქტების წარმოების თანამედროვე ტექნოლოგიებში გამოყენებული საკვები დანამტების ფართო ასორტიმენტის ცოდნა და მისი გამოყენების პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბება მომავალ სპეციალისტში;
- ფქვილის ქიმიური შედგენილობის ანალიზისა და ხარისხის კორექციის პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ფლობა;
- თანამედროვე არასახარბიელო ეკოლოგიურ პირობებში სხვადასხვა სახის პროფილაქტიკური დანიშნულების ჯანსაღი კვების პროდუქტების ტექნოლოგიების ცოდნა.

დამსაქმებელთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ სასურველია მათ საწარმოში დასაქმებული სპეციალისტი ფლობდეს ეკონომიკურ, მენეჯერულ, ბიზნესის ადმინისტრირების საკითხებს, უფრო ღრმად იცოდეს უცხო ენა, უნდა ერკვეოდნენ ადამიანის მართვის ფსიქოლოგიაში და სხვა.

კვლევის შედეგებზე რეაგირება:

დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგების განხილვა მოხდა კვების ტექნოლოგიების დეპარტამენტში და დაადგინეს, რომ მათი რეკომენდაციები შეძლებისდაგვარად იქნას გათვალისწინებული აკრედიტაციისთვის წარსადგენ პროგრამებში.

დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები

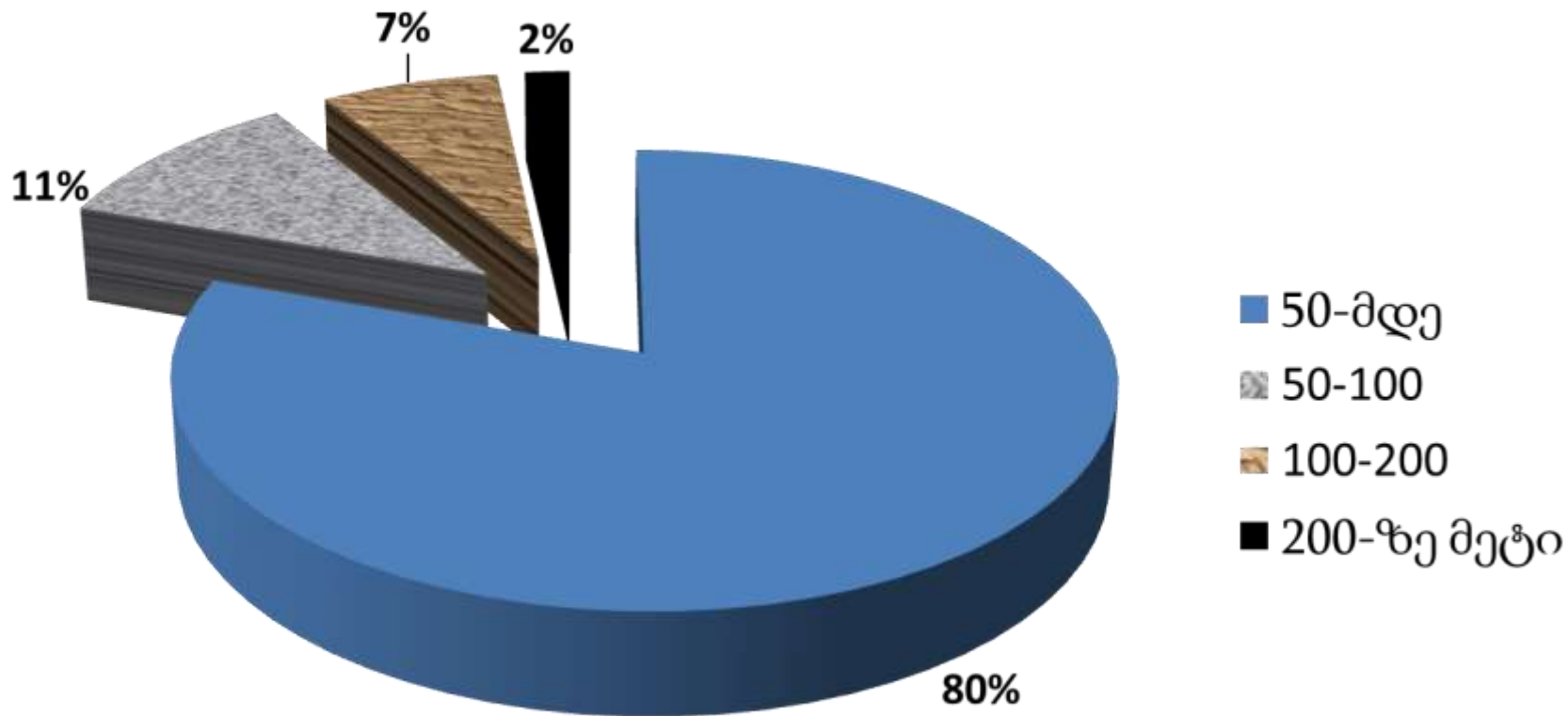
ოქტომბერი, 2015



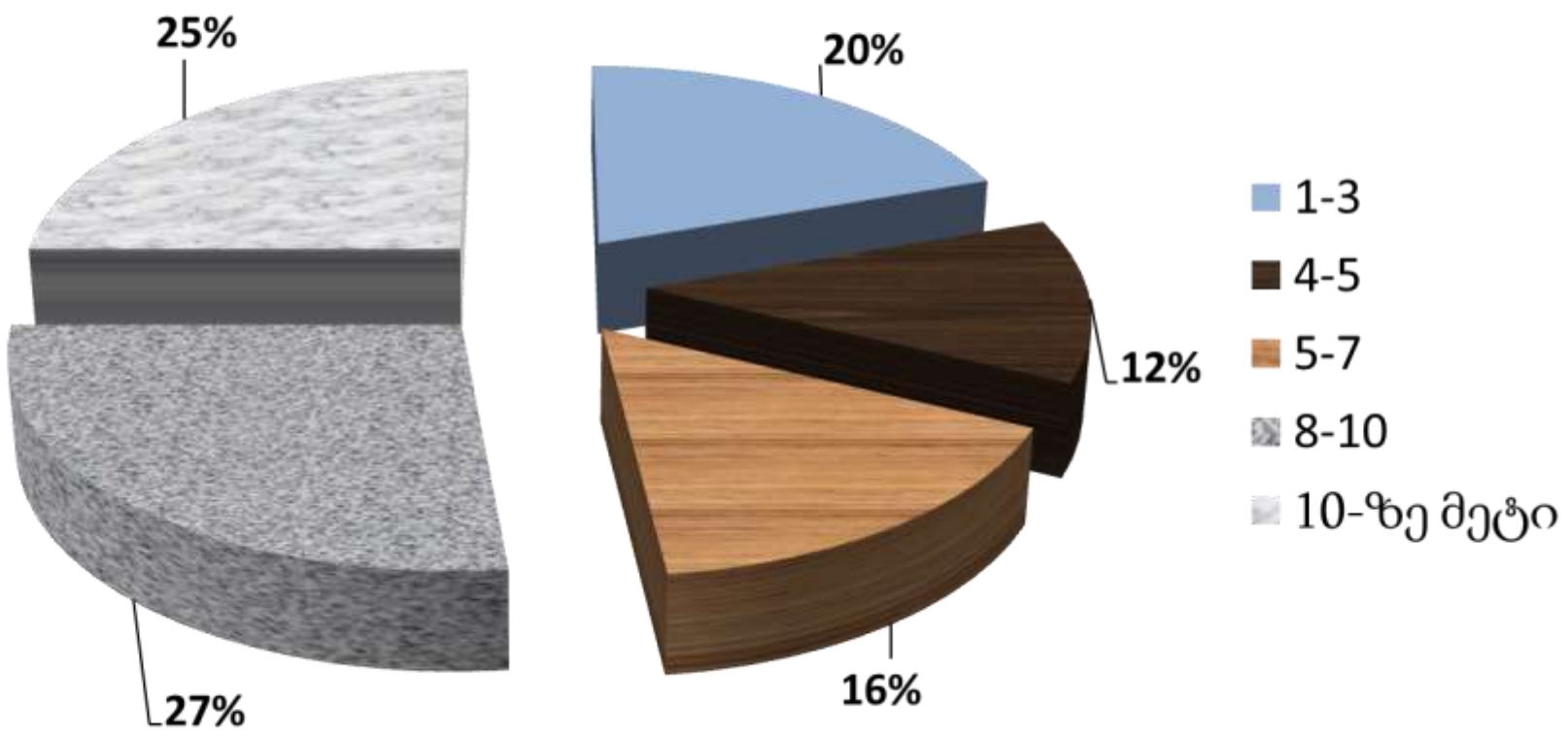
გამოკითხვის მიზანი: *საგანმანათლებლო პროგრამის „სასურსათო ტექნოლოგია“ კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივების ანალიზი და დამსაქმებელთა მოთხოვნების შესწავლა ახალგაზრდა სპეციალისტების კვალიფიკაციასა და უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით.*

სულ გამოკითხა: 58 საწარმოს ხელმძღვანელი

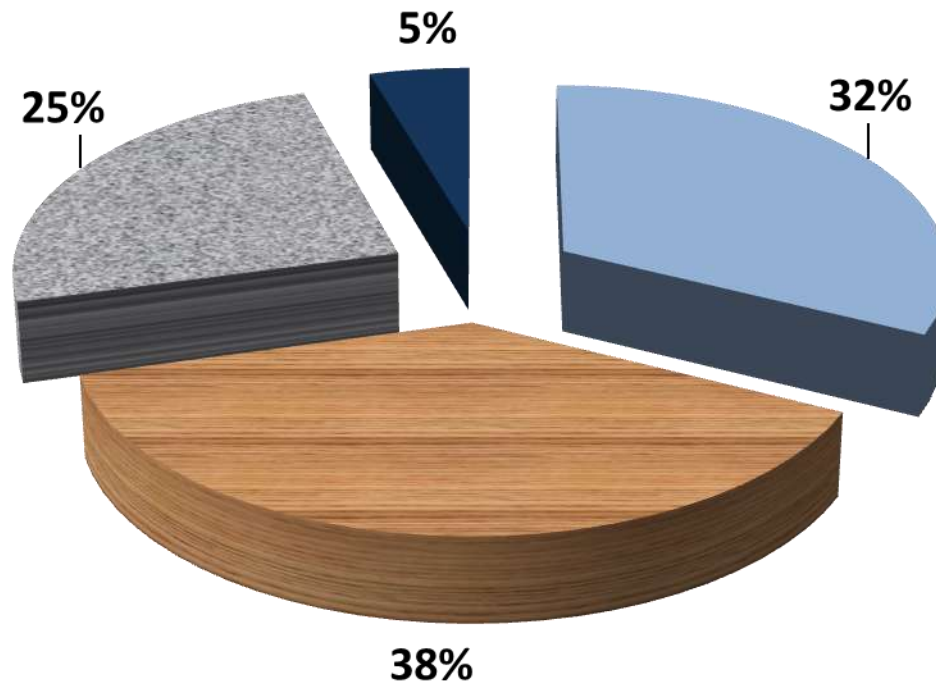
რამდენი ადამიანია დასაქმებული თქვენს საწარმოში/ორგანიზაციაში?



რამდენი წელია რაც ფუნქციონირებს თქვენი საწარმო/ოგანიზაცია?

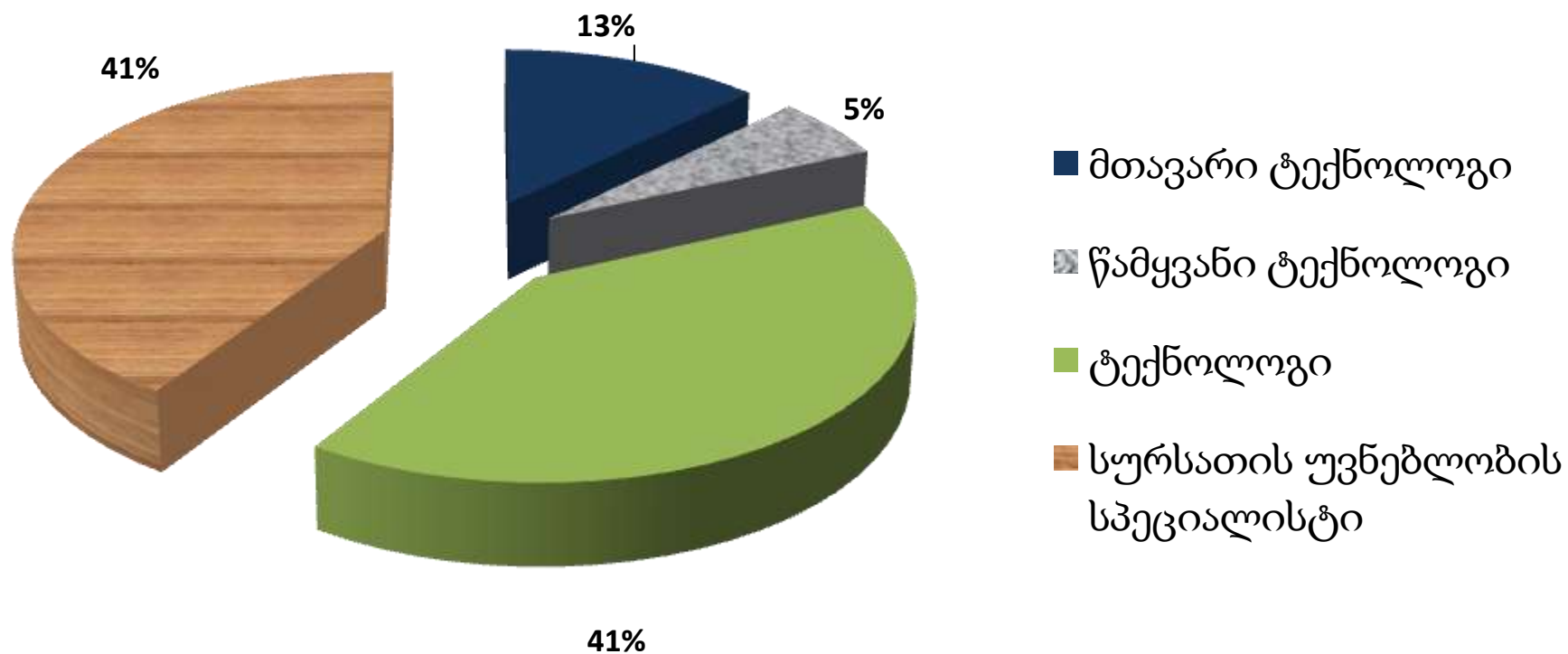


რა სირთულეებს აწყდებით ადამიანური რესურსების მოძიებისას?

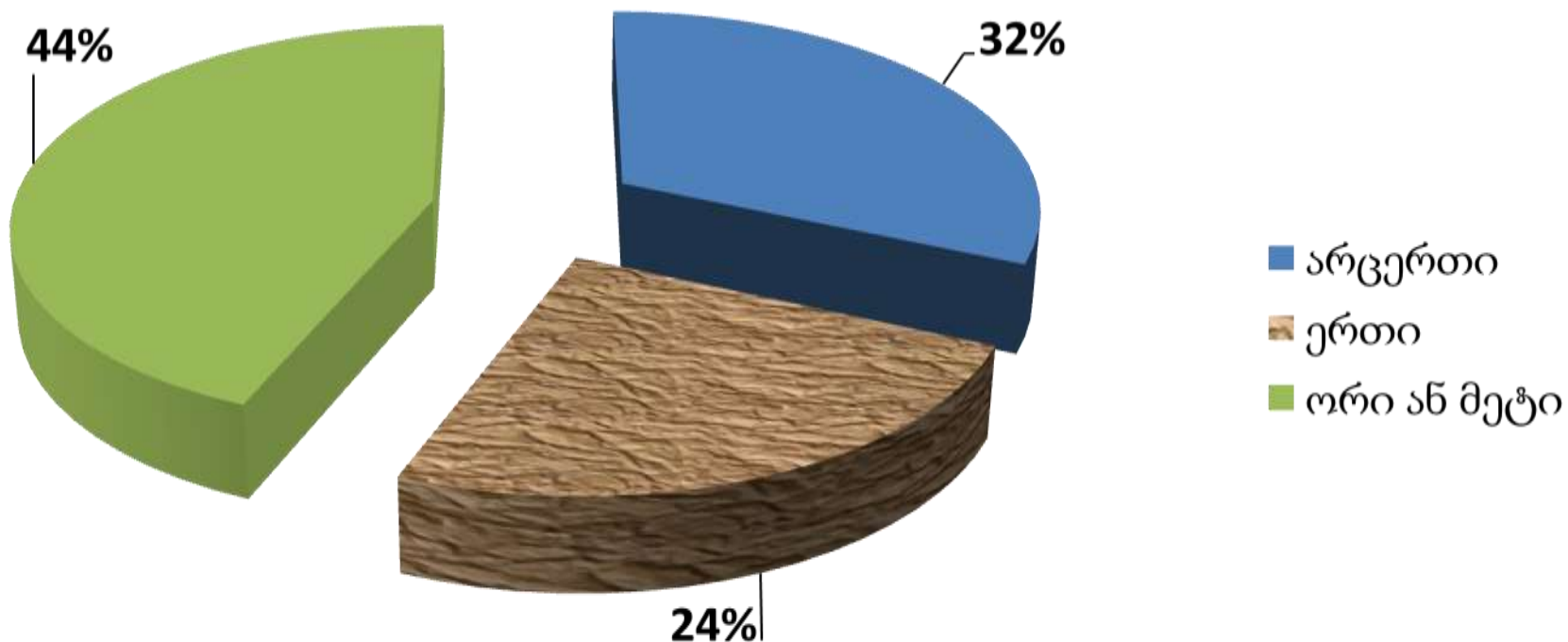


- კანდიდატთა კვალიფიკაციის არაადამაკმაყოფილებელი დონე
- შესაბამისი კადრების არ არსებობა
- სირთულეებს არ ვაწყდებით
- სხვა

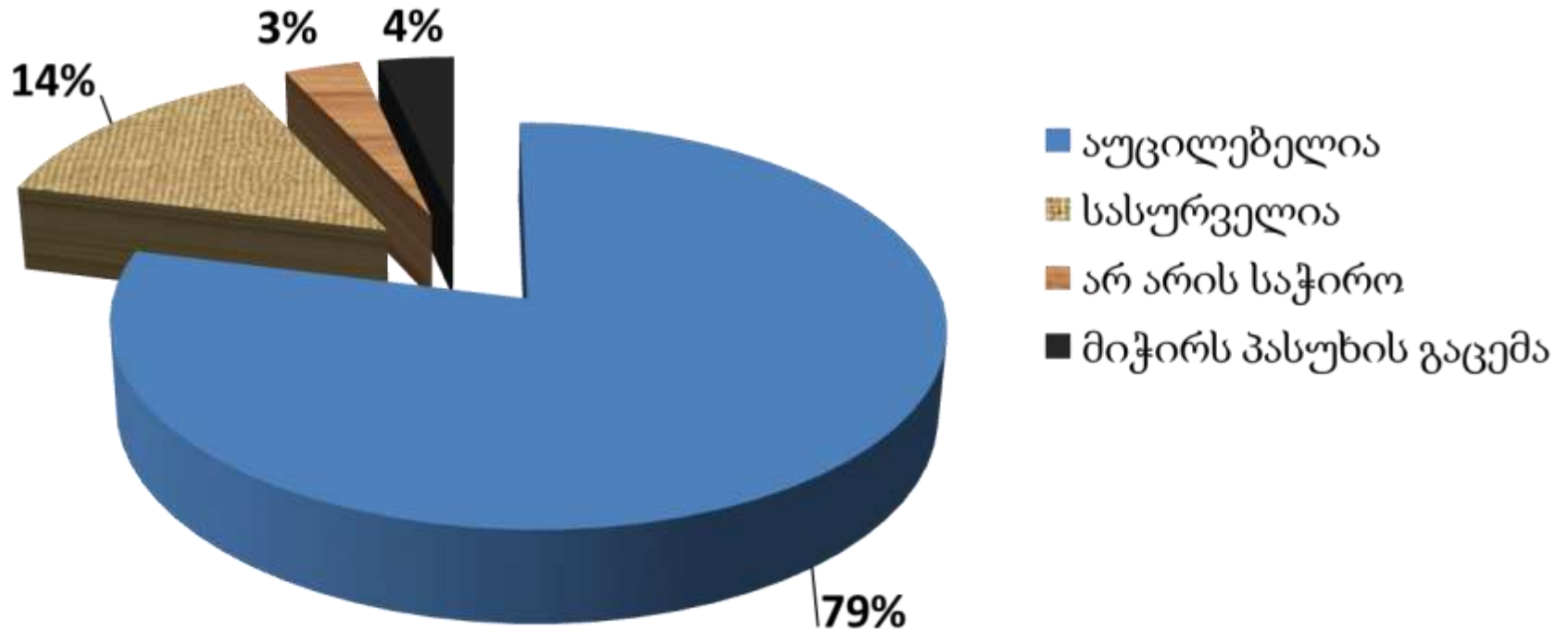
თქვენს ორგანიზაციაში რა პოზიციებზეა ძირითადად მოთხოვნა?



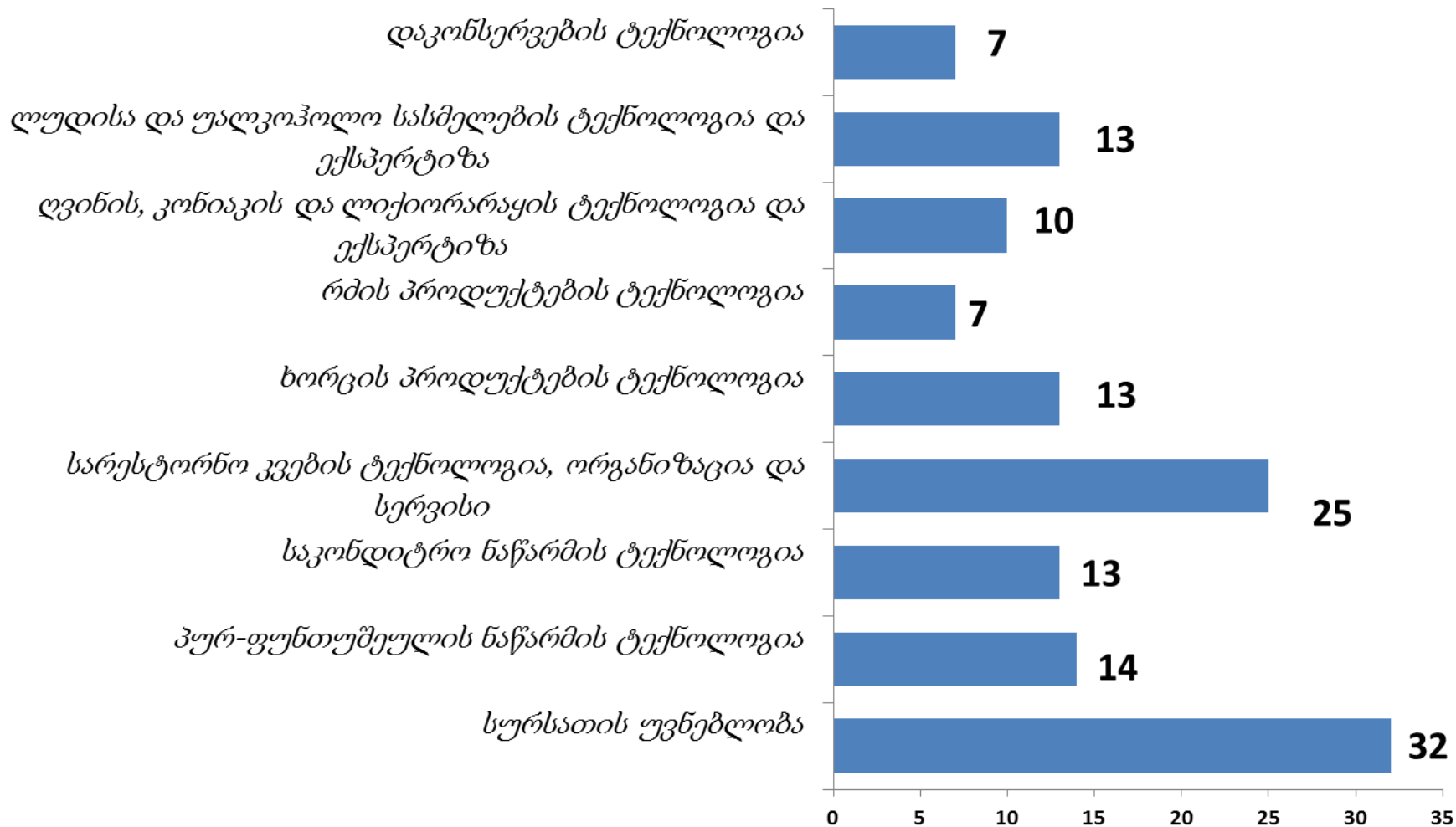
რამდენი კვების ტექნოლოგია ამჟამად
დასაქმებული თქვენს
საწარმოში/ორგანიზაციაში?



როგორ მიგაჩნიათ, რამდენად აუცილებელია კვების საწარმოებისთვის კონკრეტული დარგის ტექნოლოგიისა ცალკეული ტექნოლოგიური პროცესების წარმართვის უნარ-ჩვევების მქონე კადრების მომზადება



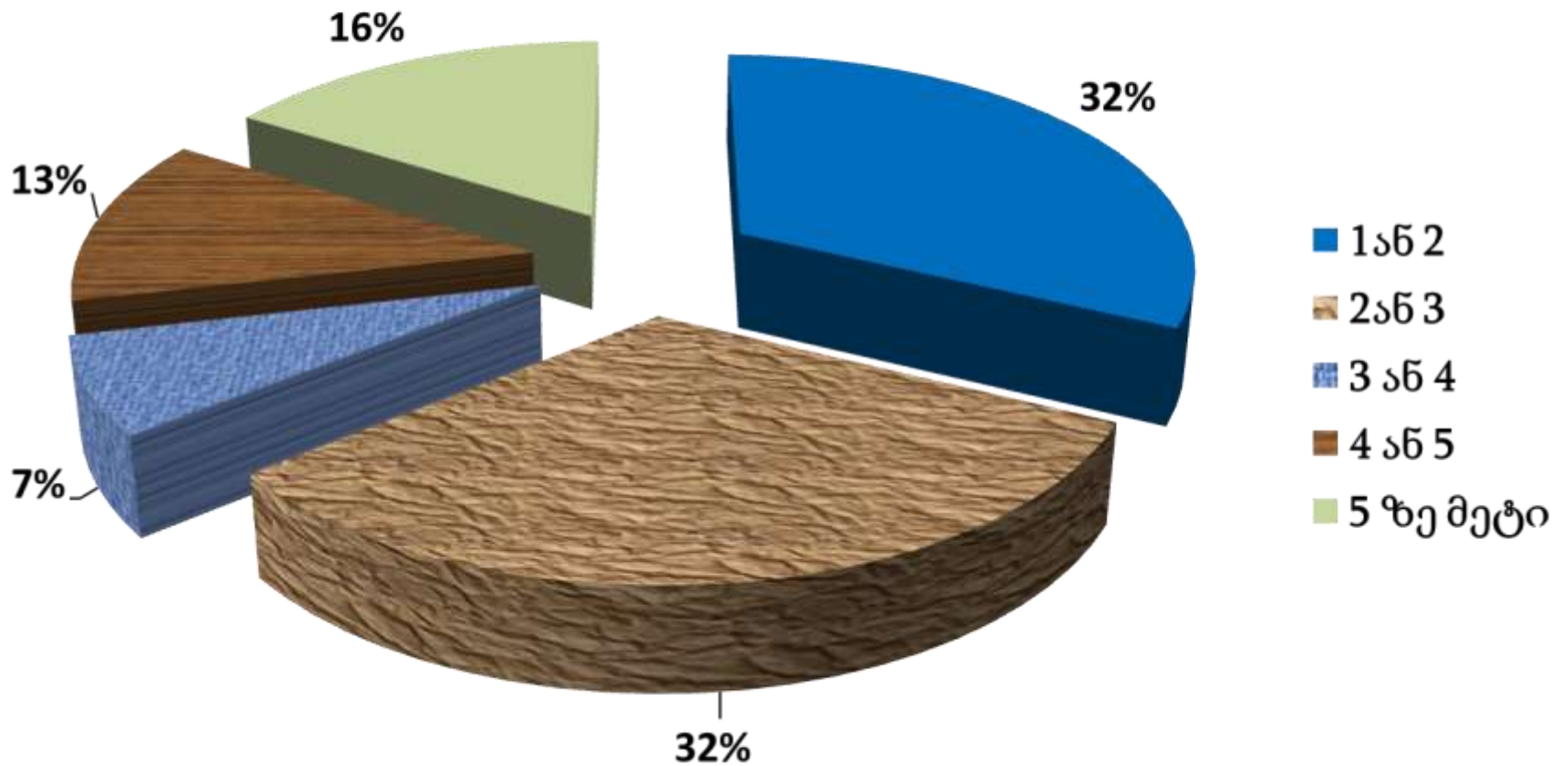
სასურსათო ტექნოლოგიების ქვემოთ ჩამოთვლილი მიმართულებებიდან რომელი მიმართულებაა თქვენი საწარმოსათვის/ორგანიზაციისათვის საინტერესო?



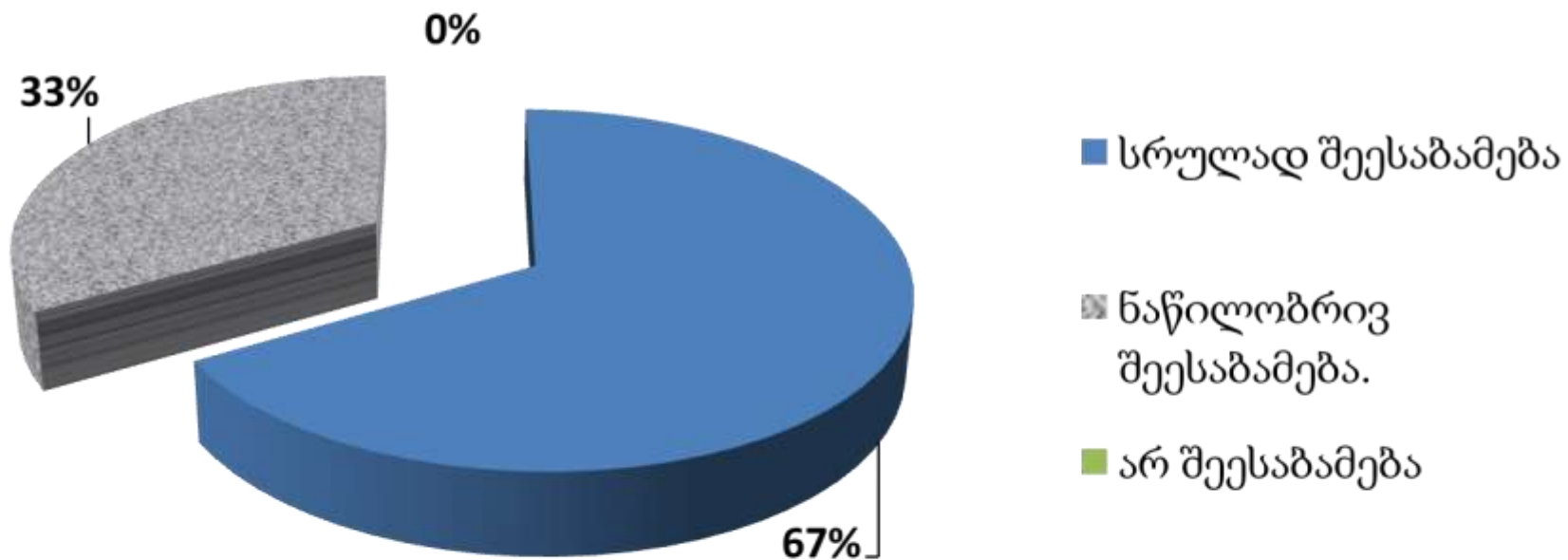
გთხოვთ მოახდინოთ ქვემოთ ჩამოთვლილი კომპეტენციების რანჟირება თქვენს საწარმოში აღნიშნული დარგის სპეციალისტის მიმართ წაყენებული მოთხოვნებიდან გამომდინარე
(1 - ყველაზე მნიშვნელოვანი,, 8 - ნაკლებ მნიშვნელოვანი/უმნიშვნელო)

1. ტრადიციული ტექნოლოგიის ცოდნა
2. ახალი ტექნოლოგიების ცოდნა
3. სურსათის უვნებლობის უზრუნველყოფის თანამედროვე სისტემების ცოდნა და მეთოდების ფლობა
4. ნედლეულისა და მზა ნაწარმის კონტროლის უნარი
5. ცალკეული ტექნოლოგიური პროცესების წარმართვის ტექნოლოგიური პარამეტრების ცოდნა
6. საწარმოო რეცეპტურის გაანგარიშება
7. წარმოებაში გამოყენებული მანქანა-დანადგარების ექსპლუატაცია

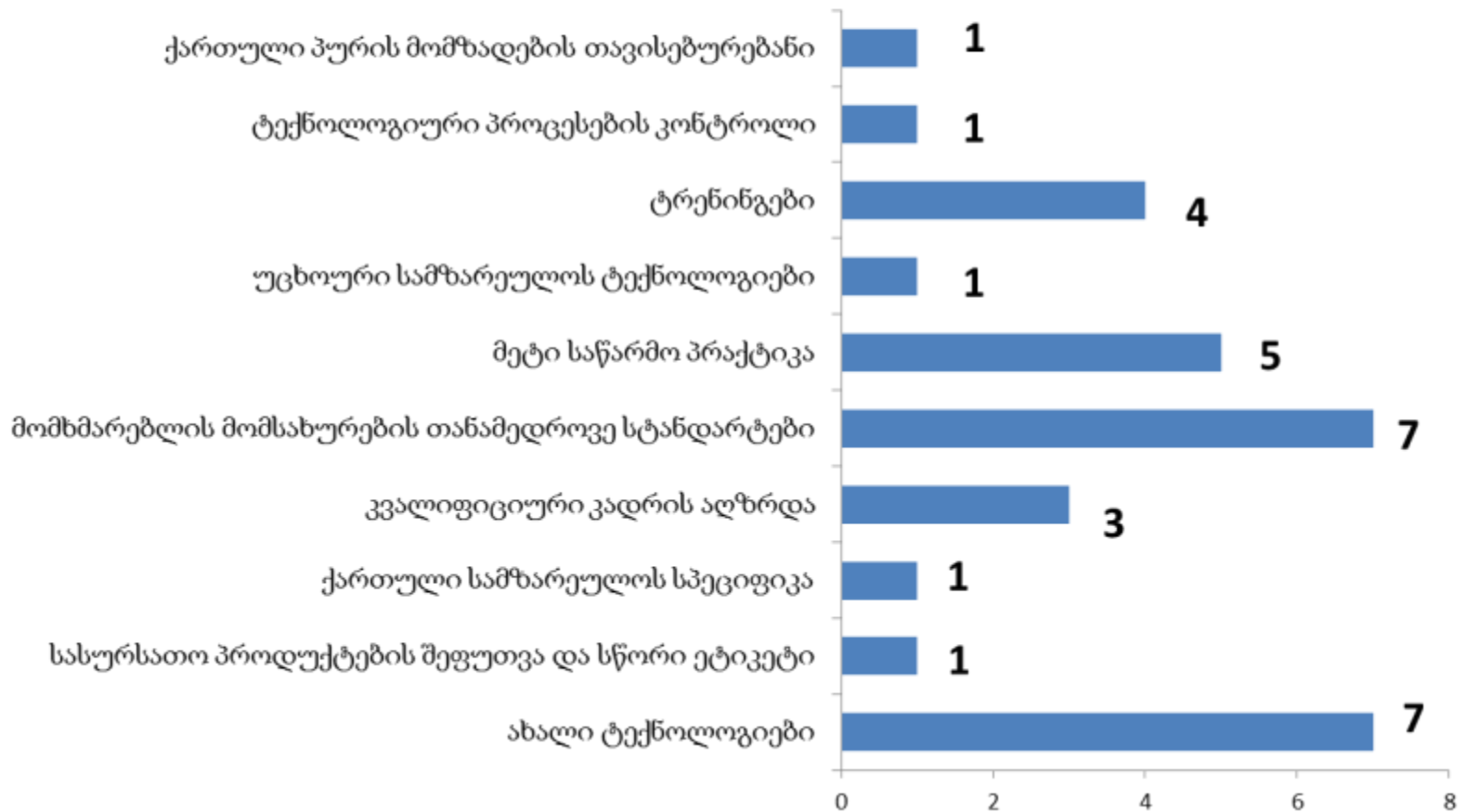
აღნიშნული საგანმანათლებლო პროგრამის რამდენ კურსდამთავრებულს დაასაქმებდით თქვენს საწარმოში?



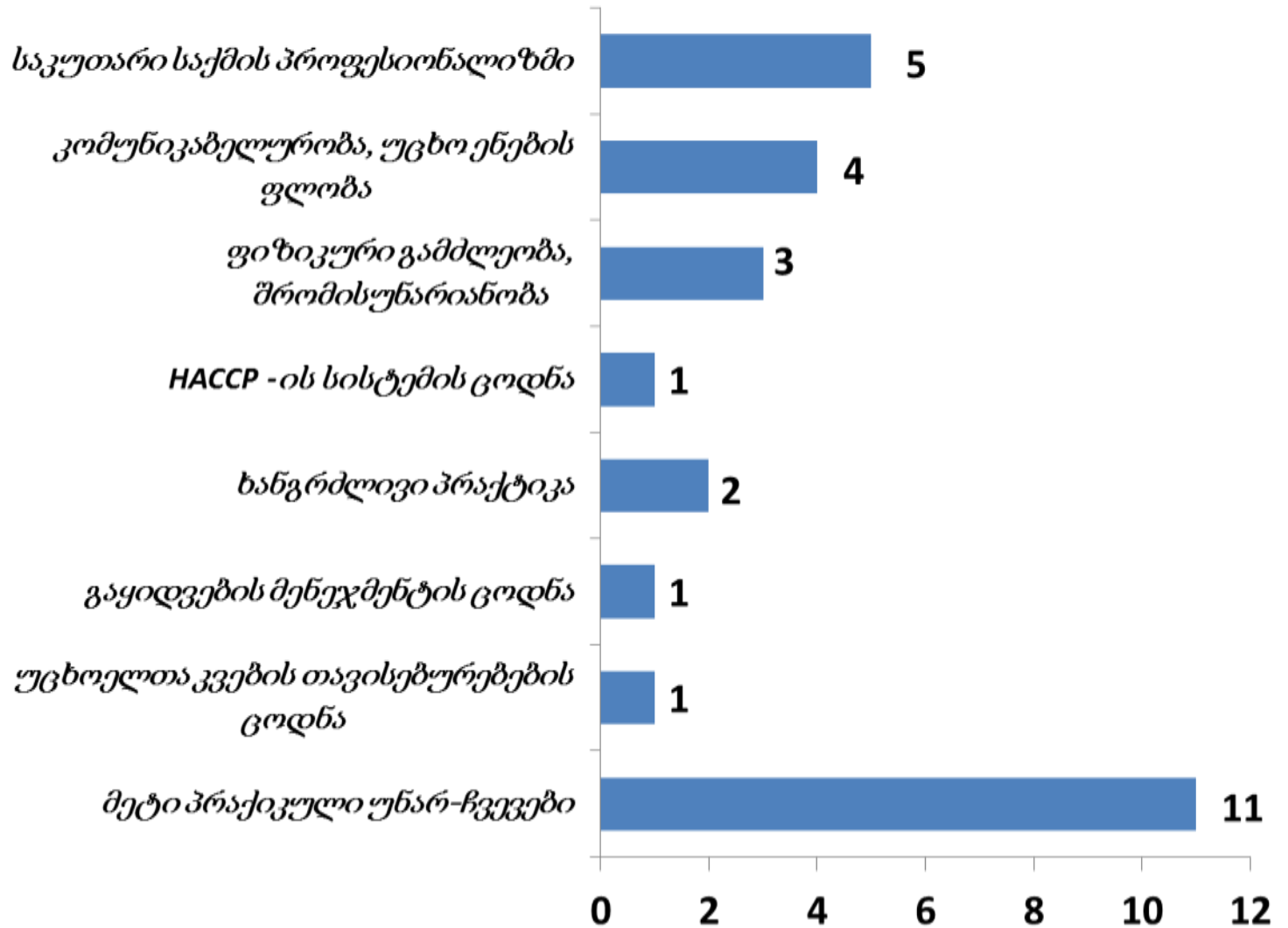
თქვენი აზრით, პროგრამის სწავლის შედეგები რამდენად შეესაბამება იმ უნარ-ჩვევებს, რომლებიც უნდა ჰქონდეთ თქვენს საწარმოში დასაქმებულ ტექნოლოგს/სპეციალისტს?



თქვენი აზრით, სასწავლო პროგრამაში კიდევ რა საკითხების გათვალისწინებაა საჭირო სპეციალისტის დონის ასამაღლებლად?



რა დამატებითი სურვილები გექნებოდათ მომავალი სპეციალისტების
უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით ?



კვლევის შედეგები

- კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოში „სასურსათო ტექნოლოგიის“ მიმართულების სპეციალისტთა სერიოზული დეფიციტია.
- დამსაქმებლებისათვის საინტერესოა ზემოთ ჩამოთვლილი ყველა მიმართულება, მაგრამ განსაკუთრებული მოთხოვნა გამოიკვეთა სურსათის უვნებლობის სპეციალისტთა მიმართ.
- ძირითადი მოთხოვნადი კვალიფიკაციაა „ტექნოლოგიის ბაკალავრი“, მაგრამ საწარმოთა დიდი ნაწილი აღნიშნავს „სასურსათო ტექნოლოგიების“ მიმართულებაში პროფესიული განათლების მქონე კადრების მომზადების აუცილებლობას.
- დამსაქმებლები ადამიანური რესურსების მოძიებისას ძირითად სირთულედ თვლიან შესაბამისი კადრების არ არსებობას და არსებული კადრების კვალიფიკაციის არაადამაკმაყოფილებელ დონეს.
- დამსაქმებლები დარგის სპეციალისტებისაგან ძირითადად ითხოვენ: ტრადიციული და ახალი ტექნოლოგიების ცოდნას, ნედლეულისა და მზა ნაწარმის ხარისხის კონტროლისა და სურსათის უვნებლობის უზრუნველყოფის თანამედროვე სისტემების ცოდნას.
- დამსაქმებელთა უდიდესი ნაწილი თვლის, რომ საბაკალავრო პროგრამის „სასურსათო ტექნოლოგია“ სწავლის შედეგები სრულად შეესაბამება მათ მიერ ტექნოლოგისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს.

- დამსაქმებლები თვლიან, რომ სპეციალისტის დონის ასამაღლებლად სასწავლო პროგრამაში ძირითად (major) და დამატებით (minor) პროგრამებში საჭიროა შემდეგი საკითხების გათვალისიწინება:

- ✓ „სურსათის უვნებლობის“ სპეციალისტების მომზადებაში სანიტარულ-ჰიგიენური, ვეტერინალური (ცხოველური პროდუქტები) და ფიტოსანიტარული (მცენარეული პროდუქტები) ანალიზისა და საფრთხის პრევენციის საკითხების უფრო ღრმად სწავლების შესახებ;
- ✓ მაღალი მზადყოფნის ხარისხის ნახევარფაბრიკატების არსებული და ახალი ტექნოლოგიების სწავლების გაძლიერების შესახებ;
- ✓ უცხოელთა კვების თავისებურებებისა და ტექნოლოგიების სწავლების გააქტიურების შესახებ;
- ✓ ხორცის პროდუქტების წარმოების სპეციალისტები ითხოვენ ხორცის პროდუქტების წარმოების თანამედროვე ტექნოლოგიებში გამოყენებული საკვები დანამტების ფართო ასორტიმენტის ცოდნას და მისი გამოყენების პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბებას მომავალ სპეციალისტში;
- ✓ პურფუნთუშეული პროდუქტების მწარმოებლები გამოყენებული ფქვილის ქიმიური შედგენილობის ანალიზისა და ხარისხის კორექციის პრაქტიკული უნარ-ჩვევების ფლობას ითხოვენ;
- ✓ თითქმის ყველა სახის საწარმო ითხოვს თანამედროვე არასახარბიელო ეკოლოგიურ პირობებში სხვადასხვა სახის პროფილაქტიკური დანიშნულების ჯანსაღი კვების პროდუქტების ტექნოლოგიების მცოდნე სპეციალისტს.

- დამსაქმებელთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ სასურველია მათ საწარმოში დასაქმებული სპეციალისტი ფლობდეს ეკონომიკურ, მენეჯერულ, ბიზნესის ადმინისტრირების საკითხებს, უფრო ღრმად იცოდეს უცხო ენა, უნდა ერკვეოდნენ ადამიანის მართვის ფსიქოლოგიაში და სხვა.
- რაც შეეხება ჩვენის უნივერსიტეტის „სასურსათო ტექნოლოგიის“ საბაკალვრო პროგრამის კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივას, იგი ასე გამოიყურება: გამოკითხული 58 დამსაქმებელი საწარმო მზადაა დაასაქმოს 170-180 „სასურსათო ტექნოლოგიის“ კურსდამთავრებული ანუ 1 საწარმო საშუალოდ 3 კურსდამთავრებულს ასაქმებს.
- დამსაქმებლებმა ხაზგასმით აღნიშნეს სურვილი იმის შესახებ, რომ კურსდამთავრებულებს ქონდეთ მეტი პრაქტიკული უნარ-ჩვევები.
- დამსაქმებლები თავის მხრივ სრულ მზადყოფნას გამოთქვამენ მომავალი სპეციალისტები მიიღონ თავიანთ საწარმოებში შედარებით ხანგრძლივი პრაქტიკის ან სტაჟირების გავლის მიზნით.

1		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
12		რესტორანი „აიეტის სასახლე“				+							+											1-2
13		შპს „გრანდი“				+									+									4
14		შპს „ედემი“				+									+									4
15		შპს „ათინათი“						+				+					+							3
16		შპს „გივო“		+	+							+	+	+	+			+						2-3
17		სეს-ს (სურსათის ეროვნული სააგენტო) იმერეთის სამმართველო	+									+	+	+	+	+	+	+	+	+				28-30
18		შპს „კოლხეთი“							+									+						2-3
19		შპს „აია“							+									+						2-3
20		შპს „ექსტრა მითი“					+					+				+						+		3-4
21		შპს „ონიმა“					+					+				+								3
22		შპს „ალატი“		+									+											3
23		სეს-ს (სურსათის ეროვნული სააგენტო) გურიის სამმართველო	+									+	+	+	+	+	+	+						6
24	ოზურგეთი	შპს „იამზე თავდუმამე“							+									+						1

1		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
35		რესტორანი „დიარონა“				+									+								2
36		რესტორანი „იბერია ბელსი“				+									+								2
37		ნამცხვრის სახლი „მარიამი“			+									+									1
38		შპს „ექიმ-ბექი“					+									+							1
39	ზესტაფონი	სეს-ს (სურსათის ეროვნული სააგენტო) ზესტაფონის სამმართველო	+									+											3
40		ფ. „დეა“							+									+					1
41		ი/მ „ბარბაქაძე“					+										+						1
42	თბილისი	შპს „შვიდი მითი“					+					+	+	+	+	+	+						2-3
43		შპს „იმერიონი“		+	+							+	+	+									5
44	ქობულეთი	ქართულ-უკრაინულ იაპონური საწარმო „GTMG“								+		+						+	+				3
45	ამბროლაური	სეს-ს (სურსათის ეროვნული სააგენტო) რაჭა-სვანეთის სამმართველო	+									+	+	+	+	+	+						2

1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
54	რესტორანი „ბაღდათი“				+									+									2
55	შპს „მანდილი“					+					+				+								3
	სულ																						170-190

სულ გამოკითხულია 58 ორგანიზაცია (№ 31 არის 4 ცალი - 31, 31*, 31**, 31***)

აწსუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის უფროსს

ქ-ნ ირმა გრძელიძეს

კვების პროდუქტების ტექნოლოგიების დეპარტამენტის

ხელმძღვანელის მანანა ქარჩავას

მოხსენებითი ბარათი

მიმდინარე წლის 12-23 ოქტომბერს ჩატარდა საბაკალავრო პროგრამის „სასურსათო ტექნოლოგია“ კურსდამთავრებულთა პოტენციურ დამსაქმებლებთან შეხვედრები, რომლის მიზანი (განახლებული პროგრამის შემუშავებისათვის მათი შეხედულებების დადგენასთან ერთად) იყო კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივების ანალიზი. გამოკითხვამ გვიჩვენა, რომ საქართველოში აღნიშნული მიმართულებით სპეციალისტთა სერიოზული დეფიციტია, განსაკუთრებით კი სურსათის უვნებლობის მიმართულებით

გთხოვთ გააკეთოთ ჩვენს მიერ ჩატარებული და წარმოდგენილი გამოკითხვის შედეგების ანალიზი, რაც აუცილებელია საბაკალავრო პროგრამაზე „სასურსათო ტექნოლოგია“ 2016 წლის მისაღები კონტინგენტის გაზრდის საკითხის განსახილველად.

კვების პროდუქტების ტექნოლოგიების
დეპარტამენტის ხელმძღვანელი



მანანა ქარჩავა

ამონაწერი

კვების პროდუქტების ტექნოლოგიების დეპარტამენტის სხდომის ოქმიდან

(ოქმი № 22, 8 ოქტომბერი 2015 წელი)

სხდომას ესწრებოდნენ: პროფესორები: მ. ქარჩავა, თ. ღვინიაძე, ემერიტუსი
მ. სილაგაძე, ასოცირებული პროფესორები: გ. ხეცურიანი,
ე. ფრუიძე, ა. ყიფიანი, დ. თავდიდიშვილი, ლაბორანტები:
ტ.მ.კ. ი. ბერულავა, ტ.მ.კ. ც. ხუციძე, ტ.მ.კ. ქ. ლეჟავა.

მოისმინეს: მ. ქარჩავას ინფორმაცია აწსუ-ს საბაკალავრო პროგრამის „სასურსათო ტექნოლოგია“ კურსდამთავრებულთა სავარაუდო დამსაქმებლებთან შეხვედრების შესახებ. შეხვედრის დროს მოხდება დამსაქმებელთათვის არსებული საბაკალავრო პროგრამის „სასურსათო ტექნოლოგია“ გაცნობა და ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ შედგენილი შესაბამისი კითხვარის მიხედვით მათი გამოკითხვა, რომლის მიზანია შემდეგი საკითხების შესწავლა:

- ა) სასურსათო ტექნოლოგიის მიმართულებებიდან (სურსათის უვნებლობა, პურ-პროდუქტების, ხორცის, რძის, ალკოჰოლიანი და უალკოჰოლო სასმელების, კონსერვების, საზ. კვების პროდუქტების და სხვა) რომელი მიმართულების განვითარებაა დამსაქმებლისათვის პრიორიტეტული;
- ბ) რა კვალიფიკაციაზეა დამსაქმებელთა ძირითადი მოთხოვნა;
- გ) რა სირთულეებს აწყდებიან დამსაქმებლები ადამიანური რესურსების მოძიებისას;
- დ) რა კომპეტენციების ფლობას ითხოვენ დარგის სპეციალისტებისგან;
- ე) რამდენად შეესაბამება ჩვენი საბაკალავრო პროგრამის სწავლის

შედეგები იმ უნარ-ჩვევებს, რომელიც უნდა ჰქონდეს საწარმოში დასაქმებულ ტექნოლოგს;

ვ) პრაქტიკოსი სპეციალისტების აზრით დამატებით რა საკითხების გათვალისწინებაა სასწავლო პროგრამაში საჭირო სპეციალისტის დონის ასამაღლებლად;

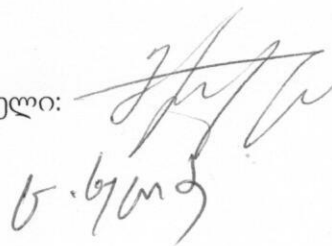
ზ) საბაკალავრო პროგრამის „სასურსათო ტექნოლოგია“ კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივები საქართველოს რეგიონებში და სხვ.

აზრი გამოთქვას: ე. ფრუიძემ, დ. თავდიდიშვილმა, თ. ღვინიაძემ

- დაადგინეს:
1. ეთხოვოს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურს დახმარება შესაბამისი კითხვარების შემუშავებაში.
 2. 25 ოქტომბრამდე კვების პროდუქტების ტექნოლოგიების დეპარტამენტის მიერ ორგანიზებულ იქნეს საქართველოს რეგიონებში პოტენციურ დამსაქმებლებთან შეხვედრები და მათი გამოკითხვები.

დეპარტამენტის ხელმძღვანელი:

მდივანი:



მ. ქარჩავა

ც. ხუციძე

ამონაწერი

კვების პროდუქტების ტექნოლოგიების დეპარტამენტის სხდომის ოქმიდან

(ოქმი №23, 27 ოქტომბერი 2015 წელი)

სხდომას ესწრებოდნენ:

2016 წლიდან მისაღები კონტიგენტის გაზრდის შესახებ. პროფესორები: მ. ქარჩავა,

თ. ღვინიანიძე, ემერიტუსი მ. სილაგაძე, ასოცირებული

პროფესორები: გ. ხეცურიანი, ე. ფრუიძე, ა. ყიფიანი,

დ. თავდიდიშვილი, ლაბორანტები: ტ.მ.კ. ი. ბერულავა, ტ.მ.კ. ც.

ხუციძე დ. თავდიდიშვილი, ტ.მ.კ. ქ. ლეჟავა.

მოისმინეს:

მ. ქარჩავას მოხსენება დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგების შესახებ, რომელიც ოქმის ამონაწერს თან ერთვის.

აზრი გამოთქვას:

თ. ღვინიანიძემ, დ. თავდიდიშვილმა, ე.ფრუიძემ, ა. ყიფიანმა

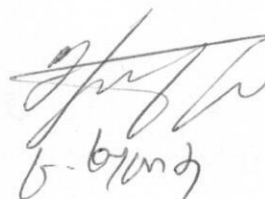
დაადგინეს:

1. დამსაქმებელთა შენიშვნები და სურვილები გათვალისწინებულ იქნას აკრედიტაციისათვის განახლებული პროგრამების წარდგენის დროს;

2. გამოკითხვის შედეგების გათვალისწინებით ეთხოვოს უნივერსიტეტის რექტორატს განიხილოს საკითხი საბაკალავრო პროგრამაზე „სასურსათო ტექნოლოგია“

დეპარტამენტის ხელმძღვანელი:

მდივანი:



მ. ქარჩავა

ც. ხუციძე