



ეროვნული საგანმანათლებლო უნივერსიტეტი

შრომის ბაზრის კვლევის სტანდარტი

დამტკიცებული:

სენატის სხდომის ოქმი N3.

თარიღი: 07.02.2023 წ.

დადგენილება N5.

ცვლილება:

სენატის სხდომის ოქმი N2.

თარიღი: 28.01.2025 წ.

დადგენილება N23



მუხლი 1. ზოგადი დებულებები

1.1. „ნეუ - ეროვნული საგანმანათლებლო უნივერსიტეტის“ (შემდგომში „უნივერსიტეტი“) შრომის ბაზრის კვლევის სტანდარტი წარმოადგენს კვლევის მიზნებისა და ამოცანების განსაზღვრის, დაგეგმვის, განხორციელების, ანალიზისა და დასკვნის მომზადების პროცედურებს;

1.2. უნივერსიტეტის შრომის ბაზრის კვლევის სტანდარტი წარმოადგენს უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამების შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზის გზამკვლევს.

მუხლი 2. შრომის ბაზრის კვლევის მიზნები

2.1. კვლევის მიზანს წარმოადგენს საგანმანათლებლო პროგრამების მოთხოვნის, საჭიროებებისა და აქტუალობის დადგენა;

2.2. კვლევის მიზანს წარმოადგენს დაინტერესებული პირების დამოკიდებულებებისა და საჭიროებების შესწავლა საგანმანათლებლო პროგრამების მიმართ;

2.3. კვლევის მიზანს წარმოადგენს კვლევის შედეგების იმპლემენტაცია.

მუხლი 3. კვლევის ამოცანები

3.1. კვლევის ამოცანებია:

- დასაქმების ბაზრის ტენდენციების გამოვლენა;
- დამსაქმებელთა მოთხოვნის შეფასება;
- დამსაქმებელთა მიერ საგანმანათლებლო პროგრამების შეფასება;
- პროგრამებზე აბიტურიენტთა მოთხოვნის შეფასება;
- პროგრამებზე კურსდამთავრებულთა მოთხოვნის შეფასება;
- ბაზარზე არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარებისათვის რეკომენდაციების შემუშავება.

მუხლი 4. კვლევის ობიექტი

4.1. კვლევის ობიექტს წარმოადგენს საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენელ დამსაქმებელთა დამოკიდებულების შესწავლა;

4.2. კვლევის ობიექტს წარმოადგენს საჯარო და კერძო სკოლების აბიტურიენტების დამოკიდებულების შესწავლა;

4.3. კვლევის ობიექტს წარმოადგენს კურსდამთავრებულების დამოკიდებულების შესწავლა.

მუხლი 5. კვლევის განმახორციელებლები

5.1. კვლევას ახორციელებს სპეციალური ჯგუფი, რომლის წევრებიც განისაზღვრება უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანებით;

5.2. სპეციალურ ჯგუფს ხელმძღვანელობს ხარისხის მართვის სამსახურის ხელმძღვანელი, რომელიც განსაზღვრავს საკვლევი ობიექტების ნუსხას, ადგენს კითხვარებს, ატარებს ტრენინგებს კვლევის მიზნებისა და ინსტრუმენტების შესახებ სამუშაო ჯგუფის წევრებისათვის, ამზადებს დასკვნებს კითხვარების სტატისტიკურად დამუშავების შემდეგ;

5.3. სპეციალური ჯგუფი ხარისხის მართვის სამსახურის ხელმძღვანელის ინსტრუქციის შესაბამისად ატარებს ინტერვიუებას და შევსებულ კითხვარებს წარუდგენს შემდგომი დამუშავებისათვის.

მუხლი 6. კვლევის მეთოდოლოგია

6.1. კვლევა ხორციელდება თვისობრივი და რაოდენობრივი მეთოდების კომბინაციით;

6.2. თვისობრივი კვლევის ფარგლებში ტარდება ფოკუს ჯგუფებთან შეხვედრა. კერძოდ, დარგის მიხედვით დამსაქმებლებთან შეხვედრა და დასაქმების ბაზრის შეფასება;

6.3. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოიყენება სტრუქტურირებული კითხვარი (ღია და დახურული კითხვებით). რაოდენობრივი კვლევა ტარდება ონლაინ.

მუხლი 7. კვლევის არეალი

7.1. კვლევა ხორციელდება საქართველოს მასშტაბით;

7.2. კვლევა შესაძლებელია განხორციელდეს საქართველოს საზღვრებს გარეთ შესაბამისი გადაწყვეტილებით და შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში.

მუხლი 8. პოპულაციის შერჩევის მეთოდი

8.1. შერჩევის მეთოდად განსაზღვრულია ალბათური შერჩევის ტიპი მარტივი შემთხვევითი შერჩევა;

8.2. ალბათური შერჩევის ტიპი - მარტივი შემთხვევითი შერჩევით დგინდება პოპულაციის შერჩევის სრულყოფილი ჩარჩო.

მუხლი 9. კვლევის ინსტრუმენტი

9.1. კვლევის მიზნების შესაბამისად მუშავდება რაოდენობრივი კვლევის ინსტრუმენტი - სტრუქტურირებული კითხვარები აბიტურიენტებისათვის;

9.2. კვლევის მიზნების შესაბამისად მუშავდება რაოდენობრივი კვლევის ინსტრუმენტი - სტრუქტურირებული კითხვარები კურსდამთავრებულების გამოკითხვისათვის;

9.3. კვლევის მიზნების შესაბამისად მუშავდება რაოდენობრივი კვლევის ინსტრუმენტი - სტრუქტურირებული კითხვარები დამსაქმებლების გამოკითხვისათვის.

მუხლი 10. აბიტურიენტების კითხვარი

10.1. აბიტურიენტის კითხვარი შედგება 7 (შვიდი) კითხვისაგან:

- სქესი;
- სკოლის დასახელება;
- აპირებთ თუ არა სწავლას უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში;
- რომელ უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებს ანიჭებთ უპირატესობას „საჯარო“ თუ „კერძო“;
- რომელ საგანმანათლებლო პროგრამაზე აპირებთ სწავლას;
- აირჩევდით თუ არა „ნეუ ეროვნულ საგანმანათლებლო უნივერსიტეტს“;
- რატომ აირჩევდით „ნეუ ეროვნულ საგანმანათლებლო უნივერსიტეტს“;
- რატომ არ აირჩევდით „ნეუ ეროვნულ საგანმანათლებლო უნივერსიტეტს“.

10.2. კურსდამთავრებულის კითხვარი შედგება 17 (ჩვიდმეტი) კითხვისაგან:

- ხართ თუ არა დასაქმებული;
- ხართ თუ არა დასაქმებული თქვენი სპეციალობით (უპასუხეთ იმ შემთხვევაში თუ პირველ კითხვაში მონიშნეთ დადებითი პასუხი);
- სად ხართ დასაქმებული ამჟამად (უპასუხეთ იმ შემთხვევაში თუ პირველ კითხვაში მონიშნეთ დადებითი პასუხი);
- რა პოზოციაზე ხართ დასაქმებული (უპასუხეთ იმ შემთხვევაში თუ ხართ დასაქმებული ამჟამად);
- რამდენად შეესაბამება საგანმანათლებლო პროგრამის საფუძველზე გამომუშავებული კომპეტენციები შრომითი ბაზრის მოთხოვნებს;
- რამდენად უზრუნველყოფს კვალიფიკაციისათვის შესაბამისი უნარ - ჩვევების გამომუშავებას საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო კურსები;
- რამდენად სრულყოფილი იყო სასწავლო კომპონენტების ათვისების მიზნით მიწოდებული რესურსები;
- რამდენად კმაყოფილნი ხართ საგანმანათლებლო პროგრამის ფარგლებში გავლილი პრაქტიკით;

- პროფესიული საქმიანობისთვის საჭირო რომელი კომპეტენციების განვითარებაში შეგიწყობთ ხელი უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამამ? (შეგიძლიათ მონიშნოთ რამდენიმე პასუხი)
 - ა. პროფესიასთან დაკავშირებული თეორიული ცოდნის მიღება;
 - ბ. პროფესიასთან დაკავშირებული პრაქტიკული უნარ - ჩვევების ათვისება;
 - გ. კომუნიკაციის უნარის განვითარება;
 - დ. უცხოური ენის კომპონენტი;
 - ე. კრიტიკული აზროვნების უნარის განვითარება;
 - ვ. სათანადო ღირებულებების ჩამოყალიბება;
 - ზ. სხვა;
- უნივერსიტეტში შეძენილი კომპეტენციებიდან რომელია ყველაზე მნიშვნელოვანი თქვენი დამსაქმებლისთვის? (შესაძლებელია რამდენიმე პასუხის მითითება)
- დასაქმებისთვის საჭირო რომელი კომპეტენციის განვითარებაში ვერ შეგიწყობთ ხელი უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო პროგრამამ? (შესაძლებელია რამდენიმე პასუხის მითითება)
 - ა. პროფესიასთან დაკავშირებული თეორიული ცოდნის მიღება;
 - ბ. პროფესიასთან დაკავშირებული პრაქტიკული უნარ - ჩვევების ათვისება;
 - გ. კომუნიკაციის უნარი განვითარება;
 - დ. უცხოური ენის კომპონენტი;
 - ე. კრიტიკული აზროვნების უნარის განვითარება;
 - ვ. სათანადო ღირებულებების ჩამოყალიბება;
 - ზ. სხვა;
 - თ. მიჭირს ამგვარი კომპეტენციის დასახელება.
- რომელი დამატებითი უნარ - ჩვევების შეძენა დაგჭირდათ სამუშაო ადგილზე საქმის წარმატებით განხორციელებისათვის;
- ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორებიდან რომელი ზრდის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებულის დასაქმების ალბათობას? (არიჩიეთ მაქსიმუმ 3 ვარიანტი)
 - ა. მოთხოვნადი პროფესიის დაუფლება;
 - ბ. აკადემიური ხარისხი (მაგისტრი, დოქტორი);
 - გ. სამუშაო გამოცდილება;
 - დ. სტაჟირება;
 - ე. პრესტიჟული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება;
 - ვ. მაღალი აკადემიური მოსწრება;
 - ზ. საზღვარგარეთ სწავლის/მუშაობის გამოცდილება;
 - თ. სხვა.

- თქვენი აზრით, რა ცვლილებებია საჭირო, რათა უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული მეტად კონკურენტუნარიანი და მოთხოვნადი იყოს შრომის ბაზარზე? (მიუთითეთ 3 ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლილება)
 - ა. თეორიული კომპონენტის გაძლიერება;
 - ბ. სწავლება - სწავლის მეთოდების გამრავალფეროვნება;
 - გ. სახელმძღვანელოები/სასწავლო მასალის გაუმჯობესება;
 - დ. უცხოური ენების კომპონენტის გაძლიერება;
 - ე. ინფრასტრუქტურის გაუმჯობესება;
 - ვ. კარიერული მხარდაჭერის გაზრდა;
 - ზ. სტაჟირების უზრუნველყოფა;
 - თ. უნივერსიტეტის მიერ გამოყოფილი დაფინანსების გაზრდა სტუდენტების სხვადასხვა პროგრამებში მონაწილეობისათვის (კვლევითი პროექტები, საზღვარგარეთ მივლინება და ა.შ.);
 - ი. პროფესორ - მასწავლებლების კვალიფიკაციის ამაღლების ხელშეწყობა;
 - კ. უნივერსიტეტის ადმინისტრაციული სტრუქტურული ერთეულების მეტად ჩართვა სტუდენტების პრობლემების მოსაგვარებლად;
 - ლ. სხვა;
- გთხოვთ, დაასახელოთ საგანმანათლებლო პროგრამის ძლიერი მხარე.
- გთხოვთ, დაასახელოთ საგანმანათლებლო პროგრამის გასაუმჯობესებელი მხარე.
- დამატებითი შენიშვნები ან რეკომენდაციები.

10.3. დამსაქმებლის კითხვარი შედგება 14 (თოთხმეტი) კითხვისაგან:

- რა სიხშირით ცხადდება თქვენი კომპანიის/ორგანიზაციის მხრიდან ვაკანტური ადგილები:
 - ა. წელიწადში ერთხელ
 - ბ. წელიწადში ორჯერ
 - გ. იშვიათად
 - დ. საჭიროებიდან გამომდინარე
- არის თუ არა შრომის ბაზარზე ახალგაზრდა კვალიფიციური კადრების დეფიციტი:
 - ა. დიახ
 - ბ. მეტ - ნაკლებად
 - გ. არა
- გთხოვთ მიუთითოთ ის გზები/საშუალებები, რომელთა დახმარებითაც ხდება თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში ახალი კადრების მოძიება (შენიშვნა: შესაძლებელია რამოდენიმე ვარიანტის არჩევა):

- ა. „შიდა რესურსებით“ კადრების მოძიება (ორგანიზაციის/კომპანიის მოქმედი თანამშრომლებისგან);
 - ბ. უნივერსიტეტების კარიერული მხარდაჭერის სამსახურებთან კომუნიკაცია;
 - გ. ორგანიზაციის /კომპანიის ვებ - გვერდზე განცხადების განთავსება;
 - დ. მონაცემთა ბაზები, სადაც განთავსებულია სამუშაოს მაძიებელთა რეზიუმეები;
 - ე. სხვა.
- რამდენად ხშირად მოჰყვება თქვენს კომპანია/ორგანიზაციაში სტაჟირებას დასაქმება:
 - ა. არასოდეს;
 - ბ. იშვიათად;
 - გ. ხშირად;
 - დ. ძალიან ხშირად.
 - შექმნია თუ არა თქვენს კომპანია/ორგანიზაციას პრობლემები სათანადო კადრების/თანამშრომლების მოძიებისას:
 - ა. დიახ;
 - ბ. არა;
 - გ. არ ვიცი;
 - დ. მეტ - ნაკლებად.
 - რა მიზეზ(ებ)ით იყო განპირობებული ახალი თანამშრომლის მოძიების პრობლემა:
 - ა. შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების ნაკლებობით;
 - ბ. უნივერსიტეტების დასაქმების ცენტრებთან თანამშრომლობის დეფიციტით;
 - გ. უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობით;
 - დ. რეგიონებში დასაქმებისთვის კურსდამთავრებულების არასაკმარისი მზაობით.
 - როგორია საკადრო პოლიტიკა თქვენს ორგანიზაციაში სტუდენტებისთვის ნახევარგანაკვეთიანი სამუშაოს შეთავაზების მხრივ:
 - ა. გვაქვს ნახევარგანაკვეთიანი შეთავაზებები ფიქსირებული გრაფიკით;
 - ბ. გვაქვს ნახევარგანაკვეთიანი შეთავაზებები მოქნილი გრაფიკით;
 - გ. გვაქვს ე.წ. freelance შეთავაზებებიც (ამოცანაზე მორგებული, საოფისე გრაფიკის გარეშე);
 - დ. ვერ ვთავაზობთ სტუდენტებს ნახევარგანაკვეთიან სამუშაოს, შეგვიძლია მხოლოდ შეღავათის დაშვება გამოცდების პერიოდში;
 - ე. გვაქვს ინდივიდუალური გრაფიკების სისტემა.
 - გთხოვთ, დაასახელოთ მაქსიმუმ 3 (სამი) ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპეტენცია, რომელსაც უნდა აკმაყოფილებდეს უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული თქვენთან რომ დასაქმდეს:
 - ა. პრაქტიკული ცოდნა;
 - ბ. თეორიული ცოდნა;

11.3. დებულების მიღება, გაუქმება, ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა ხორციელდება სენატის მიერ;

11.4. წინამდებარე დებულება ძალას კარგავს ახალი დებულების დამტკიცების შემთხვევაში.