

სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა

საქართველოს უმაღლესი

სასწავლო დაწესებულებების მიერ

კვლევის ანგარიში

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

2011 წელი

ნინო ჯავახიშვილი - კვლევითი ჯგუფის ხელმძღვანელი

სტუდენტები:

- ✓ გვანცა ჯიბლაძე
- ✓ ნატალია ხუჯაძე
- ✓ ლია მაგანია



European Commission
TEMPUS

პროექტი დაფინანსებულია ევროკავშირის მიერ. წინამდებარე პუბლიკაცია ასახავს მხოლოდ ავტორების მოსაზრებას და ევროკავშირი არაა პასუხისმგებელი წარმოდგენილ ინფორმაციაზე.

შინაარსი

შესავალი	4
კარიერის პროგრამების პოლიტიკის მიმოხილვა მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში	5
აფრიკა	6
აზია	6
აზია/წყნარი ოკეანე	6
შუა აღმოსავლეთი	6
ევროპა	6
დიდი ბრიტანეთი	7
აშშ	8
კანადა	8
კარიერის პროგრამების პოლიტიკის მიმოხილვა საქართველოში	10
მეთოდი	12
შერჩევა	12
შედეგები	14
ნაწილი პირველი - დამსაქმებლები	14
დამსაქმებლის შეხედულება კარიერის სამსახურზე	14
დამსაქმებლის თანამშრომლობა უმაღლეს სასწავლებლებთან	20
დასაქმებისათვის საჭირო უნარების განვითარება	23
დასაქმებისათვის საჭირო უნარები	25
ნაწილი მეორე - უნივერსიტეტები	28
კარიერის სამსახურების აღწერა	28
კარიერის სამსახურის მიღწევები/ეფექტურობა	33
დამსაქმებელთან, ბაზართან ურთიერთობა	36
კარიერის სამსახურის არსის გაგება	37
ზრუნვა საჭირო უნარების განვითარებაზე	41
დასკვნები	43

გამოყენებული ლიტერატურა	51
დანართი 1.....	53
დანართი 2.....	56
დანართი 3.....	58
დანართი 4.....	59
დანართი 5.....	65

შესავალი

სტუდენტთა დასაქმების საკითხი მნიშვნელოვანია განვითარებულ ქვეყნებში და როგორც ბოლო დროინდელმა კვლევებმა აჩვენა - აღმოსავლეთ ევროპაშიც. სასწავლებლები თვალყურს ადევნებენ საკუთარი სტუდენტების კარიერის განვითარებას, რა წარმატებებს აღწევენ ისინი შრომით ბაზარზე და იყენებენ ამ მონაცემებს იმისათვის, რომ სამომავლოდ მოიზიდონ სტუდენტები. შესაბამისად, მათ გააჩნიათ დასაქმებულ სტუდენტთა ბაზა. გარდა ამისა, სასწავლებლები დაინტერესებულნი არიან, რომ მათი სტუდენტები იყვნენ მაღალ კვალიფიციური, კონკურენტუნარიანი სპეციალისტები, ამიტომაც უნივერსიტეტებში არსებობს კარიერის სამსახურები, ან მსგავსი სახის სტრუქტურები, რომლებიც უზრუნველყოფენ სტუდენტებს სხვადასხვა მნიშვნელოვანი ინფორმაციით, ახვედრებენ დამსაქმებლებთან, უტარებენ ტრენინგებს ავტობიოგრაფიული მონაცემების შედგენის, გასაუბრების ჩატარებისა და სხვა მარავალი უნარის განვითარების მიზნით. მნიშვნელოვანია, რომ კურიკულუმების შედგენისას უნივერსიტეტები ითვალისწინებენ დამსაქმებლებისა და შრომითი ბაზრის მოთხოვნებს. ამასთან დაკავშირებით უნივერსიტეტები გადიან კონსულტაციებს დამსაქმებლებთან, რის შედეგადაც ხდება საჭირო უნარების იდენტიფიცირება, რომელიც სამომავლოდ გამოადგება მათ სტუდენტებს შრომით ბაზარზე ტრანსფერისათვის.

წინამდებარე კვლევის მიზანია, გაარკვიოს, არსებობს თუ არა სტუდენტთა დასაქმების რომელიმე ზემოთ აღნიშნული კომპონენტი საქართველოს უნივერსიტეტებში. თუ არსებობს, რამდენად მუშაობს ის? არსებობს თუ არა რამე სპეციფიკა ამ მხრივ საქართველოში? არსებობს თუ არა რამე უნიფიცირებული, სტანდარტული მოდელი, თუ ადგილი აქვს განსხვავებულ მიდგომებს? როგორ ესმით ქართულ უნივერსიტეტებს სტუდენტთა დასაქმების კონცეფცია და კავშირების არსებობა შრომით ბაზართან?

უფრო დეტალური კითხვები შემდეგია:

- ✓ როგორ ესმით უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლებს და დამსაქმებლებს კარიერის სამსახურის არსი?
- ✓ არსებობს თუ არა უმაღლეს სასწავლებლებში კარიერის სამსახურები?
- ✓ კარიერის სამსახურის არსებობის შემთხვევაში, რა არის მათი ძირითადი ფუნქციები და სერვისები?
- ✓ რა მიღწევები აქვს უნივერსიტეტში კარიერის სამსახურს და რამდენად ეფექტურია ის?
- ✓ თანამშრომლობენ თუ არა დამსაქმებლები და უმაღლესი სასწავლებლები?
- ✓ რა სახის არის ეს თანამშრომლობა?
- ✓ რა უნარებს ითხოვენ ძირითადად დამსაქმებლები შერჩევისას?
- ✓ რა უნარების განვითარებაზე უნდა ზრუნავდეს უმაღლესი სასწავლებელი სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობისთვის?
- ✓ რა უნარების განვითარებაზე ზრუნავს უნივერსიტეტი და რა გზებით?

სანამ კვლევის შედეგებს წარმოვადგენთ და დასმულ კითხვებს პასუხებს გავცემთ, მოკლედ დავახასიათებთ საზღვარგარეთ და საქართველოში არსებულ სიტუაციას.

კარიერის პროგრამების პოლიტიკის მიმოხილვა მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში

სხვადასხვა ქვეყნის უნივერსიტეტის ვებ-გვერდების განხილვის შედეგად გამოიკვეთა ზოგადი ტენდენცია, თუ რა საკითხებზეა ყურადღება გამახვილებული სტუდენტების კარიერის სამსახურის მიმოხილვისას.

ყველგან აღნიშნულია, რომ ეს სამსახური განკუთვნილია სტუდენტებისთვის, სადაც მათ შეუძლიათ მიიღონ გარკვეული მომსახურება დასაქმებასთან დაკავშირებით. მოცემულია საკონტაქტო ინფორმაცია - მისამართი, ელექტრონული ფოსტა, ტელეფონის ნომერი.

ყველგან მოცემულია სასარგებლო ბმულები, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ მოიძიონ მათთვის საინტერესო ინფორმაცია კარიერასთან დაკავშირებით.

ევროპისა და აშშ-ს უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებათა უმეტესობაში იმართება სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებლებთან, ასევე მიმდინარეობს დამსაქმებლებთან კონსულტაციები სასწავლო პროგრამების შემუშავების დროს. მიმდინარეობს ტრენინგები, რომელთა მიზანია სტუდენტებში დასაქმებისათვის საჭირო უნარების განვითარება (ინტერვიუსთვის, ტესტირებისთვის მომზადება, პრეზენტაციის უნარი და ა.შ.).

უნივერსიტეტების ვებ-გვერდებზე არსებულ სერვისებში ძირითადად გამოყოფილია შემდეგი მიმართულებები:

- ვაკანსიების გამოქვეყნება - ბაზარზე არსებული ვაკანსიები ქვეყნდება უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე
- ავტობიოგრაფიის (კურიკულუმ ვიტას) შედგენაში დახმარება - საჭიროების შემთხვევაში სტუდენტებს შეუძლიათ მიმართონ ამ სერვისს, სადაც პერსონალი რეკომენდაციას გაუწევს ავტობიოგრაფიის შედგენის პროცესში.
- სტაჟირების ან სამუშაოს მოძებნაში დახმარება - სტუდენტს შეუძლია მიმართოს ამ სერვისს, სადაც პერსონალი დაეხმარება, მოძებნოს თავისთვის შესაფერისი სტაჟირების პროგრამა, ან სამუშაო.
- ბაზა, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ თავიანთი ავტობიოგრაფიების განთავსება - სტუდენტები ათავსებენ საკუთარ ავტობიოგრაფიებს, სადაც აღწერილია მათი განათლება, გამოცდილება და სხვა მახასიათებლები. დამსაქმებლებს ეძლევათ საშუალება ამ ბაზიდან აირჩიონ თავიანთთვის საინტერესო კანდიდატურა,
- კარიერის დაგეგმვა - პერსონალი სტუდენტებს ეხმარება წარმატებული ნაბიჯები გადადგან კარიერის დაგეგმვის პროცესში.
- ტრენინგები და ვორქშოფები, რომლებიც ემსახურება სტუდენტებისათვის სამუშაოს მოძებნის, ორგანიზაციაში მუშაობის, ავტობიოგრაფიის შედგენის, ინტერვიუზე წარდგენის და სხვა უნარების განვითარებას.
- დამსაქმებლების შეხვედრები სტუდენტებთან, რომლებსაც კარიერის სამსახურის მართავს.
- სასწავლო პროგრამის შემუშავება დამსაქმებლებთან კონსულტაციების, ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით, რაც საჭირო კადრების მომზადების წინაპირობაა.

აფრიკა

- ეგვიპტე - მთავრობამ სულ ახლახანს შეიმუშავა საბოლოო დოკუმენტი კარიერული სერვისების შესახებ, რომელიც ახალგაზრდების/სტუდენტების დასახმარებლად არის განკუთვნილი.
- რუანდა - განათლების სამინისტროს ინიციატივით სურთ სკოლებში დანერგონ კარიერული სერვისების პრაქტიკა, რათა ხელი შეუწყონ გოგონების დაინტერესებას მეცნიერული და ტექნიკური დისციპლინებით.
- სამხრეთ აფრიკა - შეიქმნა კარიერული დახმარების ხაზი, სადაც კონსულტაციებს უწევენ ყველას, ვისაც რჩევა სჭირდება, არა მხოლოდ სტუდენტებს.

აზია

- იაპონია - შეიმუშავეს და დანერგეს კარიერული განათლების პროგრამა, როგორც დაწყებით სკოლებში, ასევე უმაღლეს სასწავლებლებში, რათა დახმარებოდნენ სტუდენტებს სამუშაოზე წარმატებულად მოწყობაში.
- ყირგიზეთი - აქტიურად მუშაობენ კარიერული პროგრამების შემუშავებასა და მის დაკავშირებაზე განათლების სფეროსთან.

აზია/წყნარი ოკეანე

- ავსტრალია - მუშაობენ სტუდენტებისთვის (არა მხოლოდ მაღალი კურსის სტუდენტებისთვის) ეფექტური სერვისის მიწოდებისთვის. სხვა მიზნებთან ერთად, მათი უმთავრესი ამოცანაა საგანმანათლებლო და საბაზრო სექტორის თანამშრომლური კავშირის უზრუნველყოფა და სასწავლო დაწესებულებებში ე.წ კარიერული კურიკულუმების დაფუძნება.
- ახალი ზელანდია - აქცენტი კეთდება სასწავლო დაწესებულებებში კარიერული სერვისის მიწოდების სტრუქტურის შემუშავებაზე, რაც გარკვეულ სპეციფიკასთან არის დაკავშირებული და გულისხმობს სხვადასხვა სტრუქტურის ჩართვას, სკოლის მრჩეველებს, ტრენერებს, ორგანიზაციის კონსულტანტებს და ასე შემდეგ.

შუა აღმოსავლეთი

- ყატარი - უკვე დაიწყო აქტიურად ფიქრი და ღონისძიებების გატარება კარიერული პროგრამების შესამუშავებლად და დასანერგად ახალგაზრდების /მოზარდების დასახმარებლად.

ევროპა

- ხორვატია - კონსულტაციები ტარდება განათლებისა და დასაქმების სხვადასხვა სექტორში. გარდა ამისა, სხვადასხვა კლიენტურას (სტუდენტები, უმუშევრები, ხანში

შესულები და ა.შ) სერვისი მიეწოდებათ არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და კერძო ინსტიტუტების მიერ.

- კვიპროსი - ცდილობენ პრაქტიკის გასაუმჯობესებლად გაითვალისწინონ რეკომენდაციები, რომლებიც ეხება შემდეგ საკითხებს: კარიერული სერვისების როლისა და ფუნქციების ნათლად განსაზღვრა სკოლებსა და უმაღლესეში, ამ სერვისების მენეჯმენტი; საინფორმაციო ტექნოლოგიების ეფექტური გამოყენება; ბაზრის და განათლების სექტორების მჭიდრო თანამშრომლობა.
- გერმანია – რეკომენდაციის მიხედვით, ქვეყანაში ცდილობენ კარიერული ინფორმაციისა და სერვისების მთავარი პასუხისმგებლობა ერთ კონკრეტულ სამთავრობო სტრუქტურას დააკისრონ, რაც უზრუნველყოფს ყველა მოქალაქის კარგ ინფორმირებულობას. აგრეთვე სერვისების სტრუქტურული რეფორმის განხორციელება იმ მიზნით, რომ გაადვილდეს კარიერული არჩევანის გაკეთება.
- სერბეთი – 2010 წელს შეიმუშავეს სტრატეგია კარიერის და კონსულტირების შესახებ, რომელშიც ერთ-ერთი მთავარი საკითხი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში აღნიშნული სერვისების იმპლემენტაცია იყო.

ცალკე გამოვყოფთ სამ ქვეყანას: დიდი ბრიტანეთი, აშშ და კანადა:

დიდი ბრიტანეთი

ნებისმიერი ასაკის ახალგაზრდისთვის სატელეფონო და ონლაინ რეჟიმში მომსახურების ფორმები შეიმუშავეს (პროექტ ახალი ნაბიჯის ფარგლებში). ზოგიერთ უნივერსიტეტში (მაგ., The Higher Education Academy) კარიერის სამსახურის გარდა, არსებობს აგრეთვე დასაქმების და თანამშრომლების მიერ სწავლის (Employability and Employee Learning) გუნდები, რომელთა მიზანია სტუდენტისათვის საჭირო გამოცდილების შექმნის, საჭირო ორგანიზაციებთან დაკავშირებაში ხელშეწყობა. ასეთ გუნდებს დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები აკავშირებთ, რაც სტუდენტებს სამსახურის მოძებნაში ეხმარება. აგრეთვე, სტუდენტები თეორიასთან ერთად, ითვისებენ პრაქტიკულ უნარებს, რაც ხელს უწყობს დასაქმებას, ტარდება ტრენინგები, მიმდინარეობს ბაზრის შესწავლა. არსებობს სერვისი, რომელიც გულისხმობს სტუდენტის მიერ საკუთარი ავტობიოგრაფიის განთავსებას უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე.

University of Leicester (დიდი ბრიტანეთი) სთავაზობს სტუდენტებს ვაკანსიების ჩამონათვალს, ასევე არის ავტობიოგრაფიის განთავსების სერვისი. კარიერის სამსახური კონსულტირებას უწევს სტუდენტებს, პასუხობს მათ შეკითხვებს, აძლევს რჩევებს, რაც ხელს უწყობს მათ დასაქმებას. ფუნქციონირებს ინტერვიუსთვის მოსამზადებელი ტრენინგი. ტარდება შეხვედრები დამსაქმებლებთან. საინტერესოა ბმულების ჩამონათვალი, რომელთა დახმარებით სტუდენტი შეძლებს ავტობიოგრაფიის, სამოტივაციო წერილის დაწერას, ინტერვიუსთვის ან ტესტირებისთვის მომზადებას დამოუკიდებლად. რეგისტრირებული მომხმარებლებისათვის არსებობს DVD რესურს-ბაზა (ვიდეო-გაკვეთილები), რაც გაუადვილებს ზემოთჩამოთვლილი უნარების გამომუშავებას.

განყოფილება „დამსაქმებლებისთვის“ საშუალებას აძლევს დაინტერესებულ პირებს გაეცნონ სტუდენტთა ავტობიოგრაფიებს, დაგეგმონ სტუდენტებთან შეხვედრა, პრეზენტაცია, მიიღონ საჭირო ინფორმაცია.

აშშ

აშშ - ზოგიერთ უსდ-ში (მაგ., Chapman University) კარიერის სამსახური სთავაზობს სტუდენტებს ვებ-გვერდების ჩამონათვალს, სადაც განთავსებულია ვაკანსიების ჩამონათვალი. შესაძლებელია დამსაქმებლებთან შეხვედრების განრიგის ნახვა, ასევე არის იმ კომპანიების ჩამონათვალი, რომლებიც თანამშრომლობენ უნივერსიტეტთან.

სასწავლო პროგრამა ახალ საინჟინრო კოლეჯში, Olin College ხაზს უსვამს აქტიური სწავლების მეთოდებს, სტუდენტურ კვლევით საქმიანობას, ინტეგრირებულ სწავლებას და კომუნიკაციის უნარის განვითარებას, აგრეთვე გუნდური მუშაობის გამოცდილებას.

კანადა

ჩამოყალიბებულია კარიერული განვითარების სამსახურების მთავარი მიზნები:

1. სერვისის მიწოდება, რაც გულისხმობს აღნიშნული აქტივობების გავრცელებას, რაც შეიძლება ფართო ტერიტორიაზე;
2. ინფორმაციის შეგროვება და გავრცელება, რაც დაკავშირებულია ქვეყანაში არსებული კარიერების, პროფესიების, სამუშაოს მიღების გზებისა და სწავლის შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებას და ანალიზს, რაც ეხმარება ტრენერებს და კლიენტებს გაეცნოს სიტუაციას. სპეციალური სტრუქტურის დახმარებით, ამგვარი ინფორმაციის მიწოდება ხდება სასწავლო დაწესებულებებშიც.
3. კარიერული საზოგადოების შესაძლებლობების გაძლიერება (community) - გულისხმობს ტრენერებისთვის საჭირო უნარების განსაზღვრაში, რაც ეფექტური მუშაობის საწინდარია. ხდება მოქალაქეებისთვის საჭირო უნარების გამოყოფაც, რაც მათ თვით-რეგულაციასა და პრობლემების გადალახვაში დაეხმარება.
4. ადამიანური რესურსების მართვა - კონკრეტულ სამუშაო ადგილზე საჭირო უნარების განსაზღვრა და სირთულეებთან გამკლავება. თანამშრომლობა დამსაქმებლებთან, მცირე ბიზნესის დახმარება შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდებით შრომითი მობილობის ხელშეწყობა კანადაში.
5. კვლევები - რაც გულისხმობს სხვადასხვა დამხმარე ინსტრუმენტების შემუშავებას, მაგალითად სახელმძღვანელოების, სადაც მოცემული იქნება ინფორმაცია პროფესორების, საჭირო უნარების შესახებ და განკუთვნილია ტრენერებისთვის.

კარიერის სამსახურთან დაკავშირებით შესაძლებელი ხდება სამი ასპექტის გამოყოფა:

1. რა პრობლემები შეიძლება არსებობდეს კარიერის სამსახურის კუთხით:

- ✓ კარიერის სამსახურის არარსებობა სტუდენტებისთვის
- ✓ სტუდენტებს არ აქვთ ხელმისაწვდომობა სხვადასხვა კარიერულ სერვისთან
- ✓ გამოცდილი პერსონალის ნაკლებობა ამ სამსახურებში
- ✓ კარიერის არჩევასა და განვითარებაზე ნაკლები ყურადღება

2. კითხვები, რომლებიც მიმართულია პოლიტიკის შემქმნელებისკენ კარიერის სამსახურზე მუშაობისას:

- ✓ უნდა მოეთხოვებოდეთ თუ არა სახელმწიფო უმაღლეს სასწავლებლებს სტუდენტების კარიერის სამსახურის უზრუნველყოფა?
- ✓ უმაღლესი სასწავლებლის შეფასებისას უნდა განიხილებოდეს თუ არა კარიერის სამსახურის ხარისხი და ამ სამსახურის შემსრულებლების კვალიფიკაცია?
- ✓ რა ძირითადი კარიერული სერვისები არის საჭირო უმაღლეს სასწავლებელში? როგორ შეიძლება დაუკავშირდეს სწავლების პროცესს და აკადემიურ კურიკულუმს ეს სერვისები?
- ✓ როგორ შეიძლება უკავშირდებოდეს უმაღლესის კარიერული სერვისები გარე კარიერის სერვისებსა და დამსაქმებლებს?
- ✓ როგორ შეიძლება კარიერის მართვა და განვითარება ინტეგრირდეს სწავლების პროგრამებთან ფაკულტეტებსა და დეპარტამენტებს შორის?
- ✓ როგორ უნდა იყოს წარმოდგენილი თვით-მენეჯმენტის და კარიერის განვითარების კურსები კურიკულუმში?
- ✓ რა ტიპის ფაქტები უნდა შეგროვდეს შედეგების შესაფასებლად? როგორ შეიძლება გამოვიყენოთ ეს მონაცემები კარიერული სერვისის გასაუმჯობესებლად?
- ✓ როგორ შეიძლება ჩაერთონ კარიერის სერვისის ეფექტურ ფუნქციონირებაში სტუდენტები, დამსაქმებლები და სხვა დაინტერესებული პირები?
- ✓ რა პოლიტიკური ბერკეტები და რესურსები უნდა ამოქმედდეს კარიერული სერვისის სტიმულირებისთვის?

3. ზოგიერთი პოლიტიკური შესაძლებლობა: რა უნდა გააკეთონ უნივერსიტეტებმა?

- ✓ უმაღლეს სასწავლებელში დააარსონ კარიერის სამსახურები და უზრუნველყონ მათი მედიაში ასახვა
- ✓ ჩაატარონ ბაზრის კვლევა
- ✓ გადახედონ პერსონალის კვალიფიკაციას და გაატარონ საჭირო ცვლილებები
- ✓ დაამყარონ კავშირი უმაღლესი სასწავლებლის კარიერის სამსახურსა და სხვა კარიერის სამსახურებს შორის, განსაკუთრებით შრომის ბაზართან, რათა ადეკვატური სერვისი შესთავაზონ სტუდენტებს.

კარიერის პროგრამების პოლიტიკის მიმოხილვა საქართველოში

2008 წელს უმაღლესი განათლების რეფორმის შედეგების კვლევა ჩატარდა, სადაც ერთ-ერთი ქვეთავი ეხებოდა კურსდამთავრებულთა დასაქმებას და დამსაქმებელთან ურთიერთობას. კვლევაში გამოყენებული იყო რაოდენობრივი კითხვარი. გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 52-მა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების ხარისხის მართვის სამსახურის უფროსმა. კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 11 ინტერვიუ ექსპერტებთან. ასევე ჩატარდა ორი ფოკუს ჯგუფი უმაღლესი სასწავლებლების სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მონაწილეობით. ამ უმაღლესი სასწავლებლების სია შემდეგი იყო:

- ილია ჭავჭავაძის სახელობის უნივერსიტეტი
- თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- ქუთაისის სამართლისა და ეკონომიკის უნივერსიტეტი
- კონსერვატორია
- ბათუმის საზღვაო აკადემია
- ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
- წნორის კოლეჯი
- გორის უნივერსიტეტი
- ბიზნეს სკოლა “იესემი”
- უმაღლესი სამედიცინო სკოლა “აიეტი”
- რუსთავის საერო ინსტიტუტი ”რვალი”

2008 წლის მონაცემებით, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების აღრიცხვას უმაღლესი სასწავლებლების 60% აწარმოებდა, სრულად თუ არა, ნაწილობრივ მაინც. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ დასაქმების აღრიცხვა კერძო უმაღლეს სასწავლებლებში უფრო ხშირად ხორციელდებოდა, ვიდრე სახელმწიფო სასწავლებლებში.

კვლევის თანახმად, უმაღლესი სასწავლებლები მიმართავენ სხვადასხვა ღონისძიებას სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობისათვის:

- დებენ ხელშეკრულებებს ბიზნეს ორგანიზაციებთან სტუდენტთა დასაქმებასა და პრაქტიკასთან დაკავშირებით;
- ატარებენ საინფორმაციო ხასიათის შეხვედრებს პოტენციურ დამსაქმებლებთან;
- აწარმოებენ დიალოგს დამსაქმებლებთან საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების საკითხებზე;
- სწავლობენ ბაზარს;
- აღრიცხავენ არსებულ ვაკანსიებს.

აღსანიშნავია, რომ მაგისტრანტების დასაქმების მაჩვენებლები უფრო მაღალია, ვიდრე - ბაკალავრების. თუმცა, მაგისტრანტთა უმეტესობის დასაქმებაში უნივერსიტეტებს ნაკლებად მიუძღვით წვლილი, რადგან მათი უმეტესობა უკვე დასაქმებულია. მნიშვნელოვან პრობლემად მიიჩნევა აგრეთვე, დამსაქმებლების ცუდი ინფორმირებულობა სტუდენტების კვალიფიკაციის შესახებ: მათ კარგად არ ესმით განსხვავება ბაკალავრისა და მაგისტრის კვალიფიკაციებს შორის. ისინი, ძირითადად ეყრდნობიან იმ მარტივ ლოგიკას, რომ მაგისტრს მეტი ცოდნა და უნარები აქვს, ვიდრე ბაკალავრს, რაც, არსებითად, ასეცაა, თუმცა, დამსაქმებლები, სავარაუდოდ, ნაკლებ ფიქრობენ იმაზე, რამდენად ესაჭიროებათ ამა თუ იმ პოზიციაზე მაგისტრი და არა ბაკალავრი, ამიტომ მნიშვნელოვანია ინტენსიური ურთიერთობა დამსაქმებლებსა და უმაღლეს სასწავლებლებს შორის.

ძირითადად კერძო უმაღლესი სასწავლებლები ბიზნეს სექტორთან თანამშრომლობენ დასაქმების საკითხებზე, ისინი დამსაქმებლებთან ურთიერთობას სხვადასხვა ფორმით ახორციელებენ:

- უმაღლესი სასწავლებლების მართვის პროცესში ჩართვა (ამ ფორმას მხოლოდ რამდენიმე კერძო სასწავლებელი ახორციელებს - დამსაქმებელი მრჩეველთა საბჭოს წევრია);
- ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის აქტივობებში ჩართვა;
- სასწავლო კურსის, პროგრამის შედგენაში ჩართვა;
- სტუდენტის დასაქმება.

განათლების აკრედიტაციის ეროვნული ცენტრი 2009 წლიდან გეგმავდა დარგობრივი საბჭოების შექმნას, სადაც სავალდებულო წესით უნდა ყოფილიყვნენ წარმოდგენილი დამსაქმებლები. ამგვარი ჯგუფები მართლაც შეიქმნა რიგ დისციპლინაში, მაგრამ მათში დამსაქმებლები არ შედიან.

2010 წელს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ჩატარდა სტუდენტთა მომსახურების შეფასების კვლევა. კვლევის რაოდენობრივი მონაცემებიდან ჩანს, რომ სტუდენტების უმრავლესობა (58%) სტუდენტურ პრაქტიკას მიიჩნევს მნიშვნელოვან ეტაპად აკადემიური და კარიერული განვითარების გზაზე მაშინ, როცა მხოლოდ 13% თვლის, რომ უნივერსიტეტი ეხმარება სტუდენტებს ამ შესაძლებლობის გამოყენებაში, ანუ უნივერსიტეტის მხრიდან რეალური დახმარება ამ მხრივ ძალიან დაბალია. რაც შეეხება სტუდენტების მზაობას, ითანამშრომლონ უნივერსიტეტთან კარიერული განვითარების მიზნით, სტუდენტების 59%-მა ამის მიმართ მზაობა გამოხატა.

2009 წელს ვარშავის უნივერსიტეტში ჩატარდა სემინარი ბლონიისა და უმაღლესი განათლების რეფორმის ექსპერტებისათვის “მომავლის კომპეტენციები”, სადაც მონაწილეობა ქართველმა წარმომადგენლებმაც მიიღეს. სემინარის ძირითად გზავნილს წარმოადგენდა უნივერსიტეტების მიერ სტუდენტისთვის თანამედროვე საბაზრო მოთხოვნების შესამაბისი კვალიფიკაციების და ცოდნის მიწოდების უზრუნველყოფა. ქართველი ექსპერტების მიერ წარმოდგენილ სემინარის ანგარიშში აღნიშნულია ამ საკითხის მნიშვნელობა საქართველოსთვის და მოცემულია გარკვეული რეკომენდაციები უმაღლესი სასწავლებლებისადმი:

- სტუდენტების საინფორმაციო ბაზის შექმნა, რათა თვალყური ადევნონ სტუდენტების პროფესიული განვითარების გზას, მას შემდეგაც, რაც სასწავლებელს დაამთავრებენ. აღსანიშნავია, რომ ამგვარი ინფორმაცია ჯერ-ჯერობით არ არსებობს, რამდენიმე კერძო უმაღლესი სასწავლებლის გამოკლებით.

- შეიქმნას უნივერსიტეტის შემდგომი საგანმანათლებლო პროგრამები, რაც შესაძლოა საინტერესო აღმოჩნდეს კურსდამთავრებულისათვის.
- მუდმივად ხორციელდებოდეს გარკვეული ტიპის კავშირები უმაღლესი სასწავლებლის წარმომადგენლებსა და დამსაქმებლებს შორის.
- მეტი ყურადღება დაეთმოს სწავლის შედეგებზე ორიენტირებას პროგრამების შედგენისას.
- შემუშავდეს ზრდასრულთა განათლების პროგრამები მაღალ მოთხოვნად სფეროებში.
- ყურადღება გამახვილდეს იმაზე, თუ სად განთავსდებიან სტუდენტები სტაჟირებაზე/პრაქტიკაზე და რა პირობებში იქნებიან ისინი ამ პერიოდში.

მეთოდი

კვლევა ჩატარდა თვისებრივი მეთოდის გამოყენებით. საკვლევ ინსტრუმენტად შემუშავდა ორი ნახევრად სტრუქტურირებული კითხვარი. ერთი განკუთვნილი იყო უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლებისთვის (დანართი №1), ხოლო მეორე - დამსაქმებლებისთვის (დანართი №2). კითხვების უმეტესი ნაწილი ორივე კითხვარში იყო ღია. უნივერსიტეტების წარმომადგენლებისთვის განკუთვნილ კითხვარში იყო ერთი დახურული შეკითხვა, რომელშიც მოცემული იყო კარიერის სამსახურის სერვისები. რესპონდენტს ჩამონათვალიდან უნდა აერჩია მისი უმაღლესისათვის შესაბამისი ყველა პასუხი. დამსაქმებლებისთვის განკუთვნილი კითხვარი ასევე შეიცავდა დასაქმებისთვის საჭირო უნარების ჩამონათვალს. მისი შედგენის მიზნით განვიხილეთ 200 განცხადება საქართველოში არსებული ვაკანსიების ვებ-გვერდებიდან www.jobs.ge და www.hr.com.ge (დანართი №3). რესპონდენტებს უნდა აღენიშნათ ის უნარები, რომლებსაც ისინი მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ პერსონალის შერჩევის პროცესში. გამოკითხვა ჩატარდა პირისპირ, ინტერვიუ გრძელდებოდა საშუალოდ 40 წუთს. ინტერვიუს ნახევრად სტრუქტურირებული ფორმატის გამო, ინტერვიუერი სვამდა დამატებით კითხვებს.

შერჩევა

მრავალსაფეხურიანი სტრატეგიცირებული შერჩევის შედეგად პირველ ეტაპზე შევარჩიეთ 10 სასწავლებელი, გამოყენებულ იქნა შემდეგი კრიტერიუმები: სახელმწიფო - კერძო და თბილისის - რეგიონული უნივერსიტეტები. შერჩეული უნივერსიტეტებია:

სახელმწიფო უნივერსიტეტები:

1. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
2. თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი
3. თბილისის სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია
4. გორის სასწავლო უნივერსიტეტი
5. ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

კერძო უნივერსიტეტები:

6. კავკასიის უნივერსიტეტი
7. თავისუფალი უნივერსიტეტი
8. პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია
9. სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი
10. რუსთავის სასწავლო უნივერსიტეტი "რვალი"

მეორე ეტაპზე, თითოეულ უნივერსიტეტში გამოიკითხა მისი ადმინისტრაციის ორი წარმომადგენელი, ე. წ. ზედა რგოლის მენეჯერები: რექტორები, პრორექტორები, დეკანები, სამსახურების უფროსები. უმაღლესი სასწავლებლებიდან სულ გამოიკითხა 20 რესპონდენტი. ხშირად მათი პასუხები ავსებდა ერთმანეთს, მაგრამ იყო შემთხვევებიც, როდესაც, ერთი უნივერსიტეტის წარმომადგენლების პასუხებს შორის სერიოზული განსხვავებები იყო. ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რომელ კარიერულ სერვისებს სთავაზობენ უნივერსიტეტები სტუდენტებს, დეტალურად დამუშავდა და ორი წარმომადგენლის პასუხებს შორის განსვლის ინფორმაცია მივიღეთ. ამ მხრივ, განსაკუთრებით გამოირჩეოდა თბილისის სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია, სადაც, 9 შესაძლო სერვისის არსებობის შესახებ პასუხები მხოლოდ ორ სერვისზე დაემთხვა. სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტში და თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტში კი სამ-სამი სერვისის არსებობაზე იყო უთანხმოება წარმომადგენლებს შორის (დანართი№4).

ასევე ინტერვიუები ჩატარდა დამსაქმებლების, ანუ მსხვილი ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებთან. სულ 12 ინტერვიუ:

1. ბანკი რესპუბლიკა
2. სტანდარტბანკი
3. თბილისის №55 საჯარო სკოლა
4. "ნიკორა"
5. სადაზღვევო კომპანია "ჯი პი აი ჰოლდინგი"
6. ფარმაცევტული კომპანია "პე ეს პე"
7. საზოგადოებრივი არხი
8. მარკეტინგული კვლევითი ცენტრი "ეი სი თი"
9. "ჯეოსელი"
10. სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო
11. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
12. კავკასიის უნივერსიტეტი

აგრეთვე, კვლევის ფარგლებში დავამუშავეთ შესაბამისი ლიტერატურა და დოკუმენტაცია-გავეცანით ქართული და უცხოური უნივერსიტეტების ვებგვერდებს, გვინტერესებდა სტუდენტთა დასაქმების მხრივ რა სერვისები არსებობდა მათ სასწავლებლებში. ასევე გავეცანით განვითარებული ქვეყნების გამოცდილებას და ამ მიმართულებით საქართველოში ჩატარებულ კვლევებს.

შედეგები

კვლევის შედეგებს წარმოვადგენთ ორ ნაწილად. პირველ ნაწილში მოგვყავს დამსაქმებელი ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებთან ჩატარებული ინტერვიუების შედეგები, ხოლო მეორე ნაწილში - უნივერსიტეტების წარმომადგენლებთან ჩატარებული ინტერვიუების შედეგები.

ნაწილი პირველი - დამსაქმებლები

დამსაქმებლის შეხედულება კარიერის სამსახურზე

კვლევის შედეგებიდან გამოჩნდა, რომ რესპონდენტების უმრავლესობას აქვს ინფორმაცია უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში სტუდენტების კარიერის სამსახურების შესახებ. თუმცა, თუ ასახელებენ, მხოლოდ რამდენიმე თბილისის კერძო უმაღლესს:

„გვაქვს ძირითადად ESM-ზე, კავკასიის ბიზნეს სკოლაზე. ძირითადად აი ამ ორ უნივერსიტეტთან გვექონია შეხება“. (ჯეოსელი)

„...მაგალითად ეს იყო თავისუფალ უნივერსიტეტში და კავკასიის ბიზნეს სკოლაში, სადაც იყო ესეთი სამსახურები და ვისთანაც დღემდე მაქვს ურთიერთობა“. (ჯიპიაი ჰოლდინგი)

„ზოგიერთ უნივერსიტეტებში კი არის. CSB-ს აქვს ასეთი სამსახური, ESM-ს“. (ბანკი რესპუბლიკა)

რესპონდენტების საუბრიდან გამოირკვა, რომ ერთსა და იმავე უნივერსიტეტში ერთ შემთხვევაში შესაძლოა შედგეს თანამშრომლობა დამსაქმებელსა და უნივერსიტეტს შორის და სტუდენტები დასაქმონ, ხოლო მეორე შემთხვევაში ეს თანამშრომლობა არ შედგეს. შესაძლოა პირადი კონტაქტების დამყარებით დამსაქმებლებს უადვილდებოდათ უმაღლეს სასწავლებლებთან თანამშრომლობა.

„...მაგალითად, ერთხელ მჭირდებოდა საერთაშორისო ურთიერთობების სპეციალისტი, მხოლოდ მოთხოვნა იყო სტუდენტის, აქ იყო ანაზღაურება და ასე ვთქვათ, სტაჟირების ეტაპზე სჭირდებოდა ისეთი კარგი, აქტიური სტუდენტი. ძალიან გამიჭირდა დეკანატიდან, ანუ როცა მივედი ეს იყო დაახლოებით 3-4 წლის უკან, ანუ არანაირი მოტივაცია მათ არ ჰქონდათ და იმისთვის, რომ უბრალოდ გამეცხადებინა სტუდენტებში ეს...ამისთვის დამჭირდა ორი დღე სხვადასხვა ინსტანციებში ...რომ როგორმე მოეცათ სამი სტუდენტი ჩემთვის...რეალურად დამსაქმებელს არანაირ პირობას არ უქმნის უნივერსიტეტი, არ აინტერესებს, ასე უხეშად რომ ვთქვათ.“ (პეესპე)

“... მქონდა ადრე, რამდენიმე წლის უკან მათემატიკის ფაკულტეტთან ურთიერთობა, ოღონდ ლექტორს ვთხოვე ანუ ასე, პირადი კონტაქტებით და იმან მომცა სია ერთი 7-8 წლის წინ და დავასაქმეთ სტუდენტები...“ (პეესპე)

ამ საკითხს ეხმიანება ეისითი-ს ადამიანური რესურსების მენეჯერის მაგალითიც, როცა ილიას უნივერსიტეტის კარიერულ ცენტრთან ცდილობდნენ თანამშრომლობას. პირდებოდნენ, რომ დაასაქმებდნენ მათ სტუდენტებს, თუმცა არ მოხდა სასწავლებლის მხრიდან საჭირო ინფორმაციის ოპერატიულად გადაცემა:

„[კარიერული სამსახური] უნდა არსებობდეს, მაგრამ ძალიან ცუდად მუშაობს, იმიტომ რომ მე რამდენჯერაც მქონია მათთან შეხება, ძალიან უკმაყოფილო დავრჩენილვარ და არანაირი სურვილი აღარ გამჩენია ურთიერთობის... დღეში 2-ჯერ ვურეკავდი, დაახლოებით 2 თვე, ბოლოსდაბოლოს მაღირსეთ და გამომიგზავნეთ... ანუ დამპირდა, მომცა პირობა რომ გამოგიგზავნი CV-ებს ჩვენი სტუდენტების, ვისზედაც მე რეკომენდაციას ვუწევ.. მერე რაღაც დაახლოებით თვენახევრის მერე აღმოჩნდა რომ, ვისაც რეკომენდაციას კი არა და საერთოდ თავის შეწუხება აღარ უნდოდათ და საერთოდ ბაზას გამოგიგზავნი და შენ იმტვრიე თავი და არჩიე.. ... მიუხედავად იმისა, რომ ვუთხარი .. ნამდვილად დასაქმებას ...არ მიგზავნიდა, რა გინდა რომ გააკეთო“. (ეისითი)

მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთ უნივერსიტეტში არსებობს კარიერის სამსახური, ან რაიმე ცენტრი, რომელიც ითავსებს მსგავს ფუნქციებს, დამსაქმებლები უკმაყოფილონი არიან ამ ცენტრების ფუნქციონირებით და თვლიან, რომ მნიშვნელოვანია ცენტრი მუშაობდეს ორგანიზებულად და ოპერატიულად აწვდიდეს დამსაქმებელს საჭირო ინფორმაციას.

ყველა რესპონდენტი თანხმდება იმაზე, რომ კარიერის სამსახურები აუცილებელია უნივერსიტეტებში. ისინი, ერთი მხრივ, გაუადვილებს დამსაქმებლებს „გავიდნენ“ სტუდენტებზე, ხოლო, მეორე მხრივ, თვითონ სტუდენტებსაც დაეხმარებათ, მიიღონ საჭირო ცოდნა, უნარები და გამოცდილება, რაც მათ დასაქმებაში ხელს შეუწყობს. აქ იგულისხმება საჭირო სტაჟირების პროგრამებით უზრუნველყოფა სასწავლებლის მხრიდან, იმისათვის, რომ სტუდენტებმა მოახერხონ თავისი თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება, სამუშაო გარემოს მორგება. რაც, იგულისხმება, რომ გაუადვილებთ მათ შრომით ბაზარზე წარმატებულ ტრანსფერს. კარიერის სამსახურს ექნება მათგანიზებული სტრუქტურის ფუნქცია, რომელიც უზრუნველყოფს კოორდინირებას და კავშირს სტუდენტებისა დამსაქმებლებთან. პროცესი უფრო მოწესრიგებული იქნება და დამსაქმებელს ზუსტად ეცოდინება, სად მივიდეს საჭირო კადრების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად:

“ვფიქრობ, რომ [კარიერული სამსახური] აუცილებელია, იმიტომ რომ სტუდენტი, რომელიც სწავლობს და იღებს ცოდნას, ამის გარდა სჭირდება რაღაც ბევრი რაღაცის ცოდნა, რომელიც დაეხმარება შემდგომ კარიერის გაკეთებაში და ელემენტარულად სამსახურის დაწყებაში.” (ბანკი რესპუბლიკა)

„[კარიერული სამსახური] აუცილებლად უნდა არსებობდეს, ვინაიდან ამ შემთხვევაში ახალგაზრდები თავიდანვე ეჩვევიან ამ მიმართულებით საკუთარ კარიერაზე ზრუნვას და ისინი ეჩვევიან სამსახურებრივ ურთიერთობებს სტუდენტობის პერიოდში...“ (კავკასიის უნივერსიტეტი)

„...სისტემა რომ არსებობდეს, ანუ მე, როგორც დამსაქმებელს ასე სიარული რომ არ მიწევდეს ნაცნობებში, თუ სადმე მყავს ეც ნაცნობი ლექტორებში ან დეკანატში - ეს რომ არ მიწევდეს, მე მოვიდოდი ასეთ მსგავს ცენტრში. ისინი მომცემდნენ იქ თავის სიას, თავისი ნიშნებით, ბიოგრაფიული მოკლე მონაცემებით და შემდეგ მე ავირჩევდი იქიდან, ვინც მე მინდა... ვინც

ეხლა მე სტაჟიორებად მყავს, რომ აი არ ვიცი, ყველა პროექტის უმაღლეს მენეჯმენტთან ერთად ესენი ეხლა ზიან და ყველა პროექტის განხილვაში ღებულობენ მონაწილეობას, იმიტომ, რომ ძალიან კარგად მომზადებული სტუდენტები არიან, ფაქტიურად ადამიანები, რომლებსაც 4-5 კომპანიაში აქვთ ნამუშევარი, იმიტომ, რომ 3 თვე რომ იქნები სტაჟიორად ფაქტიურად ჩათვალე, რომ ნამუშევარი გაქვს და იცნობდნენ სხვადასხვა სისტემებს“ (პეესპე)

კარიერის სამსახურის როლისა და ფუნქციებზე საუბრისას რესპონდენტებმა გამოყვეს შემდეგი ასპექტები:

- ✓ სტუდენტთა მონაცემთა ბაზის შექმნა, რომელიც მუდმივად განახლებადი იქნება.
- ✓ სტუდენტების დემოგრაფიული მონაცემების, აკადემიური მიღწევების (კონფერენციები, ტრენინგები, სტაჟირებები და ა.შ), გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობა.
- ✓ სტუდენტებისთვის რეკომენდაციების გაკეთება;
- ✓ მედიატორის როლის შესრულება დამსაქმებელსა და სტუდენტს შორის - უნდა სთავაზობდეს თავის სტუდენტებს დამსაქმებლებს, ანუ კავშირი ორმხრივი უნდა იყოს;
- ✓ სტუდენტთა პროფ-კონსულტირება, მათი მოთხოვნების, უნარების გათვალისწინებით შესაბამისი სამსახურის მოძებნაში დახმარება, სადაც დამსაქმებელთა მოთხოვნებიც იქნება გათვალისწინებული. სტუდენტებისთვის შრომით ბაზარზე არსებული სიტუაციის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება, ანუ რა პროფესიებია მოთხოვნადი, სად რა უნარებს ითხოვენ, რა პერსპექტივებია და ა.შ;
- ✓ შრომითი ბაზრის კვლევა და მუდმივი მონიტორინგი, რა პროფესიებზეა მოთხოვნა. რის შედეგადაც სასწავლებლები შეძლებენ გაზარდონ შესაბამის სპეციალობებზე მისაღები კონტიგენტის რაოდენობა.
- ✓ დასაქმებული სტუდენტების სტატისტიკა, სად საქმდებიან, რა წარმატებებს აღწევენ. რა თანამდებობებზე იმყოფებიან და ა.შ

ზოგადად ყველა აღნიშნავდა, რომ კარიერულმა სამსახურმა უნდა დააკავშიროს სტუდენტები დამსაქმებლებთან და მთავარი მიზანია დაეხმაროს მათ სამსახურის დაწყებაში.

თუმცა, რიგ საკითხთან დაკავშირებით, არსებობს აზრთა სხვადასხვაობა, მაგალითად იგივე რეკომენდაციების თაობაზე, ნაწილი რესპონდენტებისა მიიჩნევს, რომ რეკომენდაციები მხოლოდ ფორმალურაა და მას დიდ ყურადღებას არ აქცევენ.

„ჩვენ გავქვს ასეთი პრაქტიკა, რომ ვითხოვთ რეკომენდაციას, მაგრამ მე ესეთი შთაბეჭდილება მრჩება... რომ ეს არის „დრაფტული“ რეკომენდაცია, რომელსაც აძლევენ ნებისმიერ სტუდენტს რომელიც მოვა, ამიტომ უკვე ყურადღებასაც არ ვაქცევთ, არც არასდროს გადაგვირეკია და გადაგვიმოწმებია, იმიტომ რომ ძალიან ზოგადია, ამას რომ უნივერსიტეტი ცოტა საფუძვლიანად ეკიდებოდეს, მაშინ ჩვენც არ დაგვეზარება და უნივერსიტეტის აზრს სერიოზულად გავითვალისწინებთ, თუ შევხედავთ, რომ უნივერსიტეტი ამას სერიოზულად ეკიდება. სხვათა შორის, ის სამსახური შეიძლება ამაში ძალიან კარგად ჩაერიოს, ამის მოგვარებაში.“ (სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო)

საინტერესოა, რომ რიგ ორგანიზაციებში არსებობს ასეთი პრაქტიკა და მათთვის მნიშვნელოვანია ზოგადად სტუდენტის შესახებ რეკომენდაციების მიღება, მაგრამ არსებობს ეჭვები მათი სანდოობის შესახებ, მაინც არ ხდება ამის გაზიარება თვითონ სასწავლებლებთან. სტუდენტთა დასაქმების ხელწეწყობისათვის საჭიროა ორივე მხარის - სასწავლებლისა და

დამსაქმებლების თანამშრომლობა. მაგრამ, როგორც ჩანს არსებობს პრეტენზიები და განსაკუთრებული მოთხოვნები, მაგრამ არ ხდება მათი გაზიარება. თვითონ დამსაქმებელი უნდა იყოს დაინტერესებული მიაწოდოს ინფორმაცია უნივერსიტეტებს და ეს უკანაკნელი უნდა იძიებდეს მათგან მონაცემებს მოთხოვნების შესახებ. ანუ, უნდა არსებობდეს ორმხრივი თანამშრომლობა, რასაც უმეტესად, ადგილი არ აქვს. მაგალითად, როცა დამსაქმებელი უკმაყოფილოა კადრებით, მათი კვალიფიკაციის დონით, სხვადასხვა უნარებით (მაგალითად, თვით-პრეზენტაცია და ა.შ) არ ხდება მიმართვა სასწავლებლებთან სიტუაციის გამოსწორების მიზნით. მეორე მხრივ - სასწავლო დაწესებულებები ამბობენ, რომ იკვლევენ შრომით ბაზარს, ითვალისწინებენ დამსაქმებელთა მოთხოვნებსა და ინტერესებს აკადემიური პროგრამების შედგენისას, ხდება მათი დაკავშირება სტუდენტებთან - ამ ყველაფრის მიუხედავად, როგორც ჩანს, მაინც არსებობს განსვლა რაღაც ასპექტებში შრომით ბაზარზე რეალურად არსებულ მოთხოვნებსა და უნივერსიტეტების აქტივობებს შორის

„... უნივერსიტეტში ასეთი მიმართულება სწავლის, რომელიც გულისხმობს ბიზნესთან, მარკეტინგთან, ვაჭრობასთან კავშირს, არა აქვს. არის უფრო ასეთი, საწარმოსთან კავშირის მიმართულება, რომელიც გულისხმობს, ვთქვათ, მედიკამენტების წარმოებას, ქიმიას, ანალიზს და ზოგადად უფრო მეცნიერული მიმართულებებია... მეოთხე კურსელიც რომ ამთავრებს, ოცნებობს რომ გახდეს მეცნიერი, რომელიც მუშაობს წარმოებაში და მედიკამენტებს აწარმოებს... ამიტომ გვიჩვენებს ბევრი მუშაობა მათთან, რომ მოვანდომოთ ეს, მოტივაცია შევუცვალოთ, ავუხსნათ, რომ მარტო ეს არ არის ფარმაცია და ა.შ. შესაბამისად ვცდილობთ, რომ მაგისტრატურაში პროგრამებში ცვლილება შევიტანოთ. ანუ ჩვენ გვაქვს ჩვენი ტრენინგ -ცენტრი, რომელიც თანამშრომლობს უნივერსიტეტთან.“ (პეესპე)

როგორც ჩანს, უნივერსიტეტების უმეტესობა არ ითვალისწინებს პოტენციური დამსაქმებლის მოთხოვნას და ბაზრის მდგომარეობას, რაც მათ სტუდენტებს აყენებს წამგებიან სიტუაციაში. რადგანაც არ იციან, რა პერსპექტივებია რეალურად, ადგილი აქვს მოლოდინების და რეალობის შეუსაბამობას.

კარიერის სამსახურის ფუნქციებად რესპონდენტებმა ჩამოთვალეს ის ფუნქციები, რომლებიც ფაქტიურად სრულიად იმეორებს იმ აქტივობების ჩამონათვალს, რომლებსაც დასავლეთის სხვადასხვა უნივერსიტეტი ახორციელებს. ესენია: ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება, სტაჟირების პროგრამების მოძიება, ხელშეკრულებები დამსაქმებლებთან, შეხვედრები და სხვა. თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ რესპონდენტებმა აღნიშნეს პროფორიენტაცია, რაც არ იყო ნახსენები ჩამოთვლილ ფუნქციებში. ისინი თვლიან, რომ საჭიროა სტუდენტებს გაეწიოთ კონსულტაცია, განისაზღვროს მათი ინტერესები, უნარები, მოთხოვნები. რა პროფესია იქნება მათთვის შესაფერისი, რა უნარები უნდა განავითარონ და რაში სჭირდებათ ტრენინგები. რეალურად რა მოთხოვნებია ბაზარზე და სად რა პერსპექტივაა. განსაკუთრებით ბევრს საუბრობენ იმაზე, თუ როგორი აქტიურები უნდა იყვნენ კარიერის სამსახურის წარმომადგენლები დამსაქმებლებთან ურთიერთობისას, რომ უნდა იყვნენ ოპერატიულები და ხშირ შემთხვევაში ინიციატორები, მათ უნდა შესთავაზონ თავისი „პროდუქტი“ „მყიდველს“.

„...პირველი ფუნქცია ეს უნდა იყოს თითოეულ სტუდენტზე რაღაც პორტფოლიო... ანუ რა ტიპის პრეზენტაციები აქვს გაკეთებული, რა არის ძლიერი მხარეები, ვთქვათ...“ (ეისითი)

„ამ სამსახურის როლი და ფუნქციები უნდა იყოს სტუდენტებსა და კურსდამთავრებულებს და დამსაქმებლებს შორის შუამავლობა.“ (ჯიპიაი ჰოლდინგი)

„ თუ ასეთი სამსახური არის, ალბათ უფრო მეტი კავშირები უნდა ჰქონდეს ამ სამსახურს, ანუ დავეუშვათ ესე კი არ უნდა ვიგებდე, უნდა მიკავშირდებოდეს თვითონ ...“ (სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო)

„კარიერის სამსახურის როლი და ფუნქცია, ვფიქრობ, ეს უნდა იყოს მაკონსულტირებელი ორგანო, რომელიც, ვთქვათ, გაესაუბრება სტუდენტებს, დაეხმარება იმის იდენტიფიცირებაში, რა ინტერესები აქვთ ზოგადად ცხოვრებაში, ვთქვათ, რა ძლიერი მხარეები აქვთ, სად შეუძლიათ რომ განავითარონ საკუთარი თავი და დააკვალიანებს და რაღაც დონეზე მოამზადებს იმისათვის რომ გავიდეს გასაუბრებაზე, როგორ იაქტიურონ და ა.შ.“ (ბანკი რესპუბლიკა)

„...მუდმივი მონიტორინგი რა ხდება შრომის ბირჟაზე და შრომის ბაზარზე და აქედან გამომდინარე შერწყმა ამ ორი ურთიერთობებისა, დადგენა, რომელი პროფესიებია უფრო მოთხოვნადი დღეს ბაზარზე და აი ამის დარეგულირება ...ასევე, ურთიერთობა დამსაქმებელთან, ხშირი კონტაქტი მათთან, ინფორმაციის მოპოვება მათგან და მონიტორინგი, როგორ ასრულებენ თავიანთ სამუშაოს სტუდენტები, რომლებიც უნივერსიტეტიდან არიან დასაქმებული, ამისი შეჯერება და შემდგომი ანალიზი“. (ნიკორა)

რაც შეეხება კარიერის სამსახურების ფუნქციონირებაში დამსაქმებლებისა და სტუდენტების ჩართვას, რესპონდენტები თვლიან, რომ დამსაქმებლებმა უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია საჭირო ვაკანსიებისა და მოთხოვნების/ინტერესების შესახებ; პროფესიული ცოდნის გარდა რა უნარებს ითხოვენ ისინი სტუდენტებისგან. ეს უკანასკნელიც (სტუდენტები) უნდა აწვდიდნენ მათ შესახებ საჭირო ინფორმაციას კარიერულ ცენტრს, ბაზა მუდმივად განახლებადი რომ იყოს. აქ იგულისხმება ინფორმაცია სტუდენტების ინტერესებისა და მოთხოვნების შესახებ, როგორი სახის სამსახური უნდათ და ა.შ. ანუ, ეს ცენტრი გამოდის დამაკავშირებელი რგოლი, სადაც ორივე მხარის ინტერესების და მოთხოვნების გათვალისწინებით ხდება ოპტიმალური ვარიანტის მოძებნა. დამსაქმებლები თვლიან, რომ თვითონ ცენტრმა უნდა გამოიჩინოს უფრო მეტი ინიციატივა, შესთავაზოს მათ საჭირო კადრი, სტაჟირებები და პრაქტიკების შემთხვევაში უფრო ხანგრძლივი გახადონ და სტუდენტებიც მონდომებულები იყვნენ, რადგანაც, ეს მათ პროფესიულად ზრდის და საჭიროა მომავალი კარიერის შექმნისთვის. კარიერის სამსახური უნდა იყოს ოპერატიული, დროულად უნდა წარადგინოს საჭირო დოკუმენტაცია, რადგანაც ერთ-ერთი რესპონდენტის თანახმად, მას ჰქონდა პრობლემები ილიას სასწავლებლის ცენტრთან, როცა არ მოხდა დროულად და კოორდინირებულად მასალების მოწოდება დამსაქმებლებისთვის, რომლებიც მზად იყვნენ დაესაქმებინათ მათი სტუდენტები:

„...მარტივად შეიძლება სტუდენტები რომ ჩაერთონ იმიტომ რომ... უნდა იყვნენ მონდომებულები ეს სამსახურებიც და სტუდენტებიც, რომ განსაკუთრებით სტაჟირებაზე შემოიტანონ, იმიტომ რომ ეს ძალიან კარგი ინსტიტუტია, ძალიან კარგად ზრდის ადამიანს, იმიტომ რომ ასწავლის პასუხისმგებლობას, დისციპლინას, შრომისმოყვარეობას. სულ რომ არ ისწავლოს რა საქმე კეთდება, შრომის დისციპლინას სწავლობს, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია“. (სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო)

„სტუდენტები - არ ვიცი; დამსაქმებელმა კარგად აუხსნას რეალურად როგორია მისი მოთხოვნა და ინტერესები“. (სტანდარტბანკი)

„...მოთხოვნის წაყენება, რა მოთხოვნებია, რა მიმართულებით უნდა განავითაროს სტუდენტმა თავისი მონაცემები, იმიტომ რომ არის ცოდნა და არის უნარები, რომლებიც ერთმანეთისგან საკმაოდ განსხვავებულია და პრაქტიკული გამოცდილებიდან მინდა გითხრათ, რომ ძალიან ნიჭიერი ადამიანი დაკარგულა და კარიერა ვერ გაუკეთებია, მაშინ, როდესაც საშუალო ნიჭის ადამიანს, უნარების წყალობით, უფრო მეტისთვის მიუღწევია, ვიდრე რომელიღაცა ნიჭიერს. ამ შემთხვევაშიც კარიერის სამსახურის მოვალეობაც შეიძლება იყოს ერთ-ერთი ამ ნიჭიერი ადამიანებისთვის გეზის მიცემა და დამსაქმებლებისთვის იმ კუთხით წარდგენა, რა კუთხით ის ადამიანი უკეთესად შეიძლება იყოს გამოყენებული“. (ნიკორა)

„...ძალიან აქტიური უნდა იყოს ის ორგანიზაცია თუ სტრუქტურული ერთეული, რომ დაავაზნოს ყველა დამსაქმებელთან შემოთავაზებები, შეხვედრები მოუწყოს, მოუწყოს პრეზენტაციები, როგორც ამას აკეთებენ სხვა უნივერსიტეტები ჩემთან და ამის პრაქტიკა არსებობს“ (პეესპე)

უმრავლესობა რესპონდენტებისა თანხმდება იმაზე, რომ კარიერის სერვის ცენტრები გაუადვილებთ მათ სტუდენტებთან დაკავშირებას და საჭირო კვალიფიციური კადრების მოძიებას. მათი აზრით, მნიშვნელოვანია, არსებობდეს მონაცემები არა მარტო არსებული სტუდენტებისა და ახალ კურსდამთავრებულების შესახებ, არამედ ხდებოდეს ბაზების განახლება რეგულარულად, უნივერსიტეტი უნდა ინტერესდებოდეს თავისი სტუდენტების დასაქმებით შემდგომაც, სად საქმდებიან, რა წარმატებებს აღწევენ. აგრეთვე, საჭიროა არსებობდეს მონაცემები რეგიონებში მცხოვრები სტუდენტების შესახებ, რომლებსაც უჭირთ რეგიონებში სამსახურის შოვნა. კარიერის სამსახურები განსაკუთრებით ეფექტურია სტუდენტების და ახალ კურსდამთავრებულების სტაჟირებაზე ასაყვანად. რადგანაც, ეს მათთვის საწყისი ეტაპია, უფრო დაბალ ანაზღაურებას სთავაზობენ, განსხვავებით უკვე გამოცდილი კადრისგან, რომელსაც უფრო მაღალი მოთხოვნები აქვს. გამოცდილი კადრის შემთხვევაში, ვაკანსიების შესახებ ვებგვერდზე გამოქვეყნება იქნება უფრო შესაფერისი:

„ზოგადად ვთვლი, რომ ასეთი სამსახურის არსებობა ძალიან გაუადვილებს როგორც სტუდენტებს ასევე დამსაქმებლებს მუშაობას, იმიტომ რომ სტუდენტების აყვანა სამსახურში გარკვეულწილად მომგებიანი არის დამსაქმებლისთვის, იმიტომ რომ საშუალება აქვს ნაკლები დანახარჯებით გაზარდოს ძალიან კარგი კადრი, რომელიც საბოლოოდ შეიძლება ძალიან ეფექტური იყოს და ლოიალურიც იყოს მის მიმართ, იმიტომ რომ ორგანიზაციაში გაიზარდოს. ჩვენი ორგანიზაცია არის მაგაზე ორიენტირებული და საშუალება არ გვაქვს, სამწუხაროდ, რომ, ხშირ შემთხვევაში, ეს განვახორციელოთ“. (ჯიპიაი ჰოლდინგი)

„...განსაკუთრებით საინტერესოა სტაჟირების პროგრამები ყველა დამსაქმებლისთვის და მომავალი დასაქმების საფუძველიც ეს ხდება ხოლმე და კურსდამთავრებულები ძალიან საინტერესო არიან. განსაკუთრებით საინტერესოა, როდესაც ასეთი სტრუქტურა მოგვეცემს ინფორმაციას რეგიონში მაცხოვრებელი სტუდენტების შესახებ. იმიტომ, რომ ეს ინფორმაცია ფაქტიურად არ არსებობს და ძალიან მალე იკარგება ანუ სტუდენტები ამთავრებენ, მიდიან და იქ, ზოგჯერ სოფელში ცხოვრობენ და საერთოდ ვეღარც პოულობენ სამსახურს. ძნელია მათი პოვნა და უნივერსიტეტს, კარგი იქნება, თუ საინფორმაციო ბაზა ექნება ამისი“. (პეესპე)

სტუდენტთა ხელშეწყობის მიზნით რესპონდენტები თვლიან, რომ საჭიროა ფორუმების მოწყობა, სადაც მოხდება დამსაქმებლებისა და სტუდენტების შეხვედრა და ამ უკანასკნელებს მიეცემათ შანსი თავი წარმოაჩინონ; შესაძლებელია პრაქტიკების განხორციელება სტუდენტებისთვის, რომლის დროსაც შეძლებენ თეორიული ცოდნის პრაქტიკაზე მორგებას; სტუდენტების შესახებ მონაცემთა ბაზის გაკეთება; მათთვის სხვადასხვა უნარების (მაგალითად, თვით-პრეზენტაცია) გამომუშავება, რაც უფრო გაუადვილებს სამსახურის დაწყებას:

„...რამოდენიმე ინსტიტუტი ძალიან კარგად ამზადებს ბავშვებს თვით-პრეზენტაციაში... შესაბამისად, ეს ბავშვები მოდიან და ბევრად ... უკეთესად წარმოაჩენენ თავს გასაუბრებაზე და მუშაობის საწყის ეტაპზე, ვიდრე სხვა... შეიძლება სხვა უფრო ნიჭიერი იყოს და 6-7 თვის მერე გამოარკვიო რომ ის უფრო მაგარია, მაგრამ სამუშაოს დაწყება ამ ბავშვებისთვის ბევრად უფრო მარტივია... ალბათ თუ ყველა ინსტიტუტი და უნივერსიტეტი შეიტანს ამ საკითხებს თავის სწავლებაში, ბავშვებიც იოლად დასაქმდებიან...“ (სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო)

„ეს არის სხვადასხვა ფორუმები, განათლების, დასაქმების ფორუმები, არაფორმალური შეხვედრები, ალუმნისთან ურთიერთობა, გაზიარება მოხდება გამოცდილების. ეხმარებიან

ერთმანეთს, თავიანთი სასწავლებლებიდან მიჰყავთ კურსდამთავრებულები, უფრო ადვილად ეგუებიან, კულტურა იციან და ა.შ. და ეს ურთიერთობები ძალიან კარგია. ფორმალური და არაფორმალური ურთიერთობები“ (კავკასიის უნივერსიტეტი)

„...ძალიან ხშირად დამსაქმებლები უკმაყოფილონი არიან სტუდენტების ცოდნის დონით და მათი ცოდნის არა მორგებულობით პრაქტიკასთან და საერთოდ არანაირი კავშირი იმ საქმესთან ფაქტიურად არა აქვთ ბევრ სხვადასხვა სფეროში, რასაც ისინი მომავალში აკეთებენ, იმას არ სწავლობენ, მოკლედ რომ ვთქვათ. აი ამ კავშირებისთვის ალბათ უფრო უნდა იყოს უნივერსიტეტიდან მეტი აქტივობა პრაქტიკის და თეორიის დაახლოების მიზნით და თვითონ სასწავლო პროცესში...“ (პეესპე)

დამსაქმებლის თანამშრომლობა უმაღლეს სასწავლებლებთან

სხვადასხვა კომპანიის წარმომადგენელთა გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა, რომ უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები აქტიურად თანამშრომლობენ პოტენციურ დამსაქმებელთან, თუმცა ეს თანამშრომლობა ძირითადად ვლინდება სტუდენტების სტაჟირების პროგრამებში ჩართვით. დამსაქმებლები ვერ იღებენ საკუთარ თავზე ვალდებულებას, რომ აუცილებლად დაასაქმებენ ამა თუ იმ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს.

„დასაქმებას წინასწარ ვერავის ვერ შევპირდებით“ (სტანდარტბანკი).

სტაჟირების საშუალებით დამსაქმებლები აგრეთვე „აკავებენ“ საუკეთესო კადრებს, რომ სხვა კომპანიებმა არ მიიზიდონ ისინი.

სტაჟირების აყვანის ერთ-ერთი მიზეზია ახალი კადრების მომზადება, კომპანიაში სამუშაოდ აუცილებელი უნარ-ჩვევების სწავლება, რადგან, ხშირ შემთხვევაში, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების კურსდამთავრებულებს არა აქვთ პრაქტიკული მუშაობის უნარები, რომლებიც აუცილებელია დასაქმებისათვის.

ძირითადად, ყველა დამსაქმებელი კმაყოფილია ასეთი სახის თანამშრომლობით, ასაქმებენ კიდევ წარჩინებულ სტაჟირებს. უკმაყოფილების ერთადერთი მიზეზია სტაჟირების ხანგრძლივობა, რომელიც, ზოგ შემთხვევაში, ერთ თვეს არ აღემატება, ეს დრო კი არ არის საკმარისი იმისათვის, რომ სტუდენტმა შეიძინოს ახალი უნარები, გაიზარდოს პროფესიული თვალსაზრისით. ასეთი ხანმოკლე სტაჟირება არ არის კომპანიისთვის სარგებლის მომტანი, ამიტომ ხშირად უწევთ ასეთ პროგრამებში მონაწილეობაზე უარის თქმა.

გამოკითხულ დამსაქმებელთა უმეტესობისათვის კვალიფიციური კადრების მოძიება პრობლემას წარმოადგენს.

„მიზეზი ალბათ ის არის, რომ უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები არ იძლევიან შესაბამის განათლებას“ (ეისითი)

მიუხედავად ასეთი უკმაყოფილებისა, დამსაქმებლები არ ცდილობენ სიტუაციის გამოსწორებას და არ მიმართავენ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებს რჩევებით თუ პრეტენზიებით. ისინი, კურიკულუმზე ერთობლივ მუშაობაში ხშირად აზრს ვერ ხედავენ, რადგან: „მე პრობლემებს ვერ ჩავუსწორებ უმაღლეს სასწავლებლებს“ (ეისითი)

გამოკითხულთაგან მხოლოდ ერთი დამსაქმებელია ჩართული სასწავლო პროგრამის ჩამოყალიბების პროცესში. არც ერთი დამსაქმებელი არ არის რომელიმე უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების მართვის პროცესში ჩართული.

დამსაქმებელთა ნაწილს არანაირი პრობლემები არ ექმნება სათანადო კადრების ძიებისას, ვინაიდან თანამშრომლობენ წამყვან უნივერსიტეტებთან (ძირითადად ასახელებენ ESM, CSB, ქართულ-ამერიკულ უნივერსიტეტს, შავი ზღვის უნივერსიტეტს, თავისუფალ უნივერსიტეტს, ილიას უნივერსიტეტს) და იღებენ რეიტინგულ, წარჩინებულ სტუდენტებს საწყის პოზიციებზე სამუშაოდ. თუმცა, რთულია მენეჯერული პოზიციებისთვის კადრების მოძიება, როდესაც არა მარტო მცოდნე, არამედ გამოცდილი კადრი სჭირდებათ, რომელსაც უმაღლესის სასწავლო დაწესებულება ვერ მიაწვდის. ამ მდგომარეობიდან გამოსავალს დამსაქმებლები ხედავენ კადრის „გაზრდაში“, საკუთარ ძალებით მის მოზადებაში.

„დამწყებები ძალიან კარგი ცოდნით მოდიან. მშვენიერი მონაცემებია, თუმცა იქ გამოცდილების ნაკლებობაა, მაგრამ საწყისი დონისთვის ჩვენ პრობლემა ფაქტიურად არ გვაქვს... მენეჯერულ პოზიციებზე და შემდგომ ეტაპებზე, როდესაც პროფესიული გამოცდილება გვჭირდება, აი იქ უკვე პრობლემები იწყება. ჩვენ ეს გზა ავირჩიეთ, როგორც დამსაქმებელთა უმეტესობა - ვიყვანთ სტუდენტებს და თუ დრო ამის საშუალებას გვაძლევს, ჩვენ თვითონ ვზრდით კადრებს.“ (ნიკორა)

დამსაქმებლების ნაწილი რეგულარულად აწყობს სტუდენტებთან შეხვედრებს, დასაქმების ფორუმებს, მაგრამ შედეგით ყველა კმაყოფილი არ არის, რაც შემდგომში დამსაქმებლის პასიურობის მიზეზი ხდება.

„ერთი ორჯერ იყვნენ ჩემი თანამშრომლები და აბსოლუტურად უშედეგოდ დამთავრდა, შესაბამისად დიდი აქტივობით აღარც ჩვენ გამოვირჩევით, რომ ესეთ შეხვედრებზე ვიაროთ...“ (სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო)

გამოიყო რამდენიმე მიზეზი, თუ რატომ ვერ ხერხდება სტუდენტების და დამსაქმებლების შეხვედრების მოწყობა:

- კომპანიაში არ არის კადრების ნაკლებობა
- კომპანია არ არის სწრაფად მზარდი და ახალი კადრები არ სჭირდება
- დასაქმების ბაზრობაზე მონაწილეობა ფასიანია, შედეგი კი გაურკვეველი
- უარი უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების მხრიდან - სტუდენტების დროის უქონლობის გამო

საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ, რესპონდენტთა აზრით, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები ნაკლებად იჩენენ პოტენციურ დამსაქმებელთან შეხვედრის ინიციატივას. გამოკითხულ დამსაქმებელთა შორის არც ერთს არ ჩაუტარებია ტრენინგი უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების მოწვევით, თუმცა, დიდი სიამოვნებით დათანხმდებოდნენ ამ წინადადებას.

სტუდენტების რეზიუმეები დამსაქმებლებისთვის, ხშირ შემთხვევაში, არ არის მისაწვდომი, ან დამსაქმებლებს არა აქვთ ინფორმაცია ამგვარი სერვისის არსებობის შესახებ. თუმცა, ამის მიზეზი შეიძლება თვითონ დამსაქმებელთა მხრიდან ნაკლები ინტერესი იყოს.

„მირჩევნია უნივერსიტეტში გამოვაკრა განცხადება, სტუდენტი წაიკითხავს და თვითონ მოვა ვინც დაინტერესდება. ან რეკომენდაცია ავიღო ისევ და ისევ საკარიერო სერვისისგან, ან იმ საგნის ლექტორისგან რომელიც მე მეტყვის რომ აი ამ ადამიანს გირჩევ და გიწევ მე რეკომენდაციას.“ (ეისითი)

დამსაქმებელთა ის კატეგორია, რომელსაც აქვს სურვილი, გაეცნოს ამ ინფორმაციას, ადვილად აღწევს მიზანს - *„უმტკივნეულოდ, უპრობლემოდ, ნებისმიერ სასწავლებელში“* (კავკასიის უნივერსიტეტი)

ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში დამსაქმებელთა ნაწილი აწვდის ინფორმაციას უშუალოდ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებას, შემდეგ კი ხდება მისი გავრცელება ელექტრონული ფოსტის საშუალებით, ასევე უნივერსიტეტის შენობაში სტენდებზე გაკვრა. ზოგიერთ შემთხვევაში განცხადება ვებ-გვერდზეც ქვეყნდება, მაგრამ ეს უფრო კანონმდებლობის გამო ხდება - მაგალითად, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში კონკურსი უნდა იყოს საჯარო:

„ეს ყველაფერი ოფიციალურად ქვეყნდება უნივერსიტეტის ვებგვერდზე, უნივერსიტეტის გაზეთში, თვალსაჩინო ადგილზე გამოკვრით ასე, რომ ეს აუცილებელიაა გავაკეთოთ, ვერ ავუვლით ამას კანონის მოთხოვნიდან გამომდინარე“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

სტუდენტების კვალიფიკაციის შესახებ დამსაქმებელთა უმეტესობა არ ფლობს არანაირ ინფორმაციას, ხშირად ეს ცოდნა მხოლოდ საკუთარ გამოცდილებას ემყარება. მათ აქვთ საკმაოდ ბუნდოვანი წარმოდგენები იმის შესახებ, თუ რა განსხვავებაა ბაკალავრსა და მაგისტრს შორის.

„ზოგადი ინფორმაცია, რა თქმა უნდა, გვაქვს, მაგრამ არ არის დეტალიზებული და ძალიან სპეციფიური ინფორმაცია, კონკრეტულად რა განსხვავებაა. რაღაც პოზიციებზე გვჭირდება მაგისტრი, ვთქვათ. ანუ ასეთ დონეზე ვფლობთ ინფორმაციას“ (ბანკი რესპუბლიკა)

ამ სფეროში გარკვეულები მხოლოდ ის დამსაქმებლები არიან, ვინც აკადემიურ საქმიანობასაც ეწევა. თუმცა, მათი აზრით, განათლების სისტემის ხარვეზების გამო ეს განსხვავება უმნიშვნელოა:

„ცოდნის მიხედვით დარწმუნებული ვარ, რომ დიდი განსხვავება არ არის ფაქტიურად არც ერთ ფაკულტეტ-კურსდამთავრებულზე, ანუ არცერთ სფეროში. უბრალოდ ვიცი, რომ ეს სტუდენტი, რომელიც აბარებს მაგისტრატურაში არის უფრო მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე, უფრო მოტივირებული და უფრო მიზანდასახული ადამიანი. მხოლოდ ამ ასპექტით არის ეს კადრი ჩემთვის უფრო საინტერესო, ვიდრე ბაკალავრიატის კურსდამთავრებული“ (პეესპე)

დამსაქმებლები, ფაქტობრივად, ბაკალავრსა და მაგისტრს მხოლოდ ფორმალურად განასხვავებენ, იციან, რომ მაგისტრებს უფრო მეტი დრო აქვთ გატარებული უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში და მეტი საგანი აქვთ გავლილი. თუმცა, როგორც ციტატიდან ჩანს, ხშირ შემთხვევაში ცოდნის და გამოცდილების თვალსაზრისით ბაკალავრსა და მაგისტრს შორის განსხვავება არაა. შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ამის მიზეზი ზოგიერთ სასწავლო პროგრამაზე არსებული სასწავლო სისტემაა, რომელიც არ იძლევა საშუალებას, რეალურად გამოიკვეთოს განსხვავება ბაკალავრისა და მაგისტრის კვალიფიკაციებს შორის, იქიდან გამომდინარე, რომ ხშირად ბაკალავრიატის და მაგისტრატურის სასწავლო პროგრამები ერთმანეთისგან დიდად არ განსხვავდება და ზოგჯერ ერთმანეთის ანალოგიურიც არის. შესაბამისად, დამსაქმებელსაც უჭირს ამ განსხვავებების დანახვა და ხშირად შერჩევასას აპლიკანტის აკადემიურ ხარისხს მნიშვნელობას არ ანიჭებს.

საერთოდ, სტაჟირება არის თანამშრომლობის ის ფორმა, რომელიც უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების უმეტესობისთვის სასურველი და აუცილებელიც კი არის. ამიტომ, მუდმივად მიმდინარეობს ინფორმაციის მიმოცვლა და აქტიური თანამშრომლობა, რასაც ვერ ვიტყვით ურთიერთობის სხვა ფორმებზე - შეხვედრებზე, ტრენინგებზე, ინფორმაციის მიწოდებაზე სტუდენტებსა და მათი კვალიფიკაციის შესახებ. დამსაქმებლები, ხშირ შემთხვევაში, თვითონ იჩენენ ინიციატივას, მიმართავენ, უგზავნიან მოთხოვნებს და იღებენ შესაბამის მონაცემებს, ხდება პირველადი გადარჩევა. დამსაქმებლისთვის უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობა მნიშვნელოვანია იმ მხრივაც, რომ კარიერის სამსახური, ან უშუალოდ საგნის

ლექტორი მისცემს დამსაქმებელს რეკომენდაციას, ურჩევს ისეთ სტუდენტს, რომელიც დააკმაყოფილებს წაყენებულ მოთხოვნებს.

დასაქმებისათვის საჭირო უნარების განვითარება

დამსაქმებლები მიიჩნევენ, რომ სასწავლო პროგრამებში დასაქმებისათვის საჭირო უნარების განვითარება აუცილებლად უნდა იყოს ასახული, იმისათვის რომ სტუდენტებმა შეძლონ სწორად თვით-პრეზენტაცია. ეს უნარები შეიძლება სხვადასხვა სახით ჩაიდოს კურიკულუმში, მაგალითად როლური თამაშები, შეიძლება გაკეთდეს თეორიული კურსები და ა.შ.

”მე თვითონ ვასწავლი, მინდა გითხრათ, გუნდურობასაც ვუვითარებთ, იმიტომ რომ გვაქვს პროექტები, გუნდური სამუშაო. პასუხისმგებლობა ყველა ლექციაზე ჩანს, იმიტომ რომ დავალებები უნდა შეასრულონ. ადაპტაციის უნარი, იგივე მორგება სიტუაციაზე, გადაწყვეტილების მიღება იქვე ხდება ის მუშაობა, დავალებების შესრულებისას, ქეისების განხილვისას. დესიუნი მეთინგი იქ ძალიან კარგად ჩანს.” (კავკასიის უნივერსიტეტი)

”უნდა იყოს ასახული თუნდაც, არა თეორიული, არამედ პრაქტიკული ასეთი კურსები, როგორც აქვთ ვთქვათ სხვა სასწავლებლებს - ეს ერთი. და გარდა ამისა, თვითონ თეორიული კურსის შეიძლება შედგეს, აი უბრალოდ თვითონ აკადემიური პერსონალი უნდა იყოს ამაში დაინტერესებული, თეორიული კურსიც შეიძლება შედგეს დამსაქმებელთან, დამსაქმებელთა ტრენინგ-ცენტრებთან უფრო სწორედ, რომლებიც საკმაოდ ისეთი ანუ ყველაზე მსგავსი აკადემიური პერსონალის, ისინი ერთმანეთს გაუგებენ, იმიტომ, რომ ისინიც ასწავლიან ფაქტიურად, არიან პედაგოგები.” (პეესპე)

განსაკუთრებული ყურადღება დამსაქმებლების მხრიდან მიექცა თვით-პრეზენტაციის და ზოგადად პრეზენტაციის გაკეთების უნარს. რესპონდენტების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ კერძო და სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტები სწორედ ამ მხრივ განსხვავდებიან ერთმანეთისგან და ეს ფაქტი ძალიან დიდ გავლენას ახდენს კონკრეტული უნივერსიტეტის სახელზე.

”კერძო კარგი სასწავლებლების სტუდენტები რითი სჯობნიან სხვებს - გავანებოთ ცოდნას თავი, პრეზენტაბელურობით - მათ იციან, როგორ წარმოაჩინონ საკუთარი თავი. მათ იციან, როგორ გაუსვან ხაზი თავის ძლიერ მხარეებს. აი ეს არის განსხვავება ხოლმე.” (კავკასიის უნივერსიტეტი)

”ბიზნეს სკოლიდან რომ მოდის ადამიანი ჩანს რომ მას შეუძლია თავის თავის წარმოდგენა. სახელმწიფო, ვთქვათ, თსუ-დან მოსული, ილიას უნივერსიტეტიდან მოსული, ტექნიკური უნივერსიტეტიდან მოსული და ასე შემდეგ მოსულ ხალხს ეგრევე ეტყობათ. აბსოლუტურად არის ცა და დედამიწა, ბიზნეს სკოლა დამთავრებული ბავშვები და სხვა უნივერსიტეტდამთავრებული ბავშვები, იმიტომ რომ მათ იციან თავის თავის გაყიდვა ასე ვთქვათ, რაც დღეს მნიშვნელოვანია.” (ეისითი)

”ინსტიტუტი იკეთებს ამითი სახელს, ვთქვათ, იმიტომ რომ სამჯერ-ოთხჯერ შეგვხდება ამ ინსტიტუტის სტუდენტი რომელიც ფლობს ამ „სქილებს“ კარგად და უკვე სახელიც აქვს ამ ინსტიტუტის და ამ ინსტიტუტის სტუდენტს უფრო მეტ ყურადღებას აქცევ მერე, ვიდრე სხვის...” (სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო)

გარდა პრეზენტაციის და თვით-პრეზენტაციის კარგი უნარისა, რესპონდენტებმა ხაზი გაუსვეს ისეთი უნარების განვითარებას როგორცაა

- ✓ ორგანიზებულობა,
- ✓ დროის სწორად გადანაწილების უნარი,
- ✓ დაგეგმვის უნარი,
- ✓ კომპიუტერული პროგრამების ამომწურავი ცოდნა,
- ✓ გამართული რეზიუმეს შედგენა.

რესპონდენტების აზრით, მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამა იყოს უფრო ფართო და არ იყოს კონკრეტულ ვიწრო საკითხზე ორიენტირებული. ამასთან სწავლების პროცესში სასურველია ხდებოდეს ზოგადად მუშაობისათვის საჭირო პრაქტიკული უნარ-ჩვევების გამომუშავება:

„...ძალიან ბევრი სტუდენტი იგონებს ველოსიპედს, როგორ იტყვიან, ანუ რომ მოდის არა აქვს, ანუ არ იცის ხოლმე, იმიტომ რომ არ ასწავლიან ესეთ რაღაცეებს, აი სუფთა ასეთი „შპარგალკის“ მაგვარი რო არსებობდეს... ანუ მესმის, რომ რთულია, მაგრამ თვითონ დაინტერესებული უნდა იყოს კონკრეტული ფაკულტეტის დეკანი ან ვინც იქნება, რომ ის ადამიანი, რომელიც ამთავრებს და იცის პოტენციური, სად უნდა წავიდეს დაახლოებით რა, ყველა იმ დაწესებულებასთან უნდა ჰქონდეს აქტიური ურთიერთობა და ესეთი, სუფთა პრაქტიკული რაღაც ისენი, რა ქვია? ჩამონაწერი, რომ ესე უნდა გააკეთო ესე, ესე, აქ ასე ხდება, აქ-ისე... შეიძლება გამოადგეს, შეიძლება არ გამოადგეს, მაგრამ ბევრ რაღაცაში გამოადგება.” (საზოგადოებრივი არხი)

”იცით, პრობლემა რა არის ხოლმე, შეიძლება ადამიანი ძალიან კარგად სწავლობდეს, მაგრამ, კარგი იქნება, თუ უნივერსიტეტებში სწავლება არ იქნება, ასე ვთქვათ, ვიწრო ჭრილში განხილული, არამედ უფრო ზოგად მსოფლმხედველობას თუ განუვითარებენ, კარგი იქნება, ეს დაეხმარება ადამიანს. ძირითადად, მიჯაჭვულები არიან, კონკრეტულ იმ საგანს ჩაბლაუჭებულები და ჰგონიან, როგორც იქ ასწავლიან ისეა, მაგრამ პრაქტიკაში, ცხოვრებაში ხომ სხვანაირადაა ყველაფერი.” (ბანკი რესპუბლიკა)

რესპონდენტები განსხვავებულ მოსაზრებებს გამოთქვამდნენ, უნდა ითვალისწინებდნენ თუ არა უმაღლესი სასწავლებლები დამსაქმებლის კონსულტაციებს. ზოგიერთი რესპონდენტისთვის ეს გაუგებარია და ვერ ხედავს ამის აუცილებლობას. ზოგიერთი კი პირიქით, თვლის, რომ ეს მნიშვნელოვანია შემდგომში სტუდენტების დასაქმების მხრივ:

„რეალურად ეს არის იმათი საქმე და იმათმა უნდა მოაგვარონ, ასე ვთქვათ, დამოუკიდებლად, ანუ იმის იმედზე არ უნდა იყვნენ რომ ეხლა დამსაქმებელი დაგვეხმარება ჩვენ ამაში. იმას თავისი გაჭირვება აქვს, თავისი საქმე აყრია თავზე უამრავი, თავის გეგმები აქვს შესასრულებელი, ეხლა უნივერსიტეტს დაეხმარება-თქო ამის ილუზია არ უნდა შეიქმნას...” (ეისითი)

„უნივერსიტეტისთვის, როგორც სასწავლო დაწესებულებისთვის მნიშვნელოვანი უნდა იყოს მისი აზრი, აი რა არ ყოფნის ახალ კურსდამთავრებულს, რა აკლია დამსაქმებლის პოზიციიდან. ყველა დამსაქმებელი, მე მეონია, ჩვენ გვეონია გამოკითხვები და აღნიშნავს, რომ აქვს თეორიული ცოდნა, მაგრამ უჭირს პრაქტიკაში გადმოტანა მისი.” (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

დამსაქმებლების კონსულტაციები სასწავლო პროგრამების შედგენისას გარკვეულწილად გავლენას ახდენს თვითონ უმაღლესი სასწავლებლის რეიტინგზეც:

”კი, რა თქმა უნდა, უნდა ითვალისწინებდნენ. იმიტომ უნდა ითვალისწინებდნენ, რადგანაც თვითონ სტუდენტი თუ არ მოეწონა დამსაქმებელს, მათი გამოშვებული პროდუქტი, შესაბამისად, წესით ასეთი უნივერსიტეტის რეიტინგი ნელ-ნელა წლების განმავლობაში არ იქნება მაღალი და შესაბამისად, არც მასში დასაქმებული პერსონალი იქნება უზრუნველყოფილი

მატერიალურად და ა.შ. შესაბამისად, დაბალრეიტინგიანი უნივერსიტეტი არავის არ სჭირდება.”
(პეესპე)

თუმცა, მიუხედავად ამგვარი მოსაზრებებისა, თითქმის ყველა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ არც მათთვის, და არც მათ გარშემო ვინმესთვის არ მიუძღრათავთ უმაღლესი სასწავლებლიდან იმ მიზნით, რომ ჩართულიყვნენ სასწავლო პროგრამის შედგენაში. მხოლოდ ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ამის მცდელობა იყო, ისიც თვითონ დამსაქმებლის მხრიდან, მაგრამ წარუმატებლად დასრულდა:

”ჩვენი ტრენინგ-ცენტრი გამიგზავნია პოლიტექნიკური უნივერსიტეტის ფარმაცევტული ფაკულტეტის მაგისტრატურაზე, ამ პროგრამების შედგენის ეტაპზე, ანუ ერთად აღგენდნენ პროგრამებს მაგისტრატურაში, თუმცა მათ იმდენი ბაზა არ ჰქონდათ, რომ ცალკე შეედგინათ ვთქვათ ფარმაციაში ცალკე გაეკეთებიათ ეს პროგრამები, ანუ ტექნიკურ ბაზას ვგულისხმობ, არა მარტო თეორიული და ეს თანამშრომლობა ვერ შედგა, ხო იმიტომ, რომ ჩვენთან თანამშრომლობა ითხოვდა, ძალიან ისეთ, არა მარტო თეორიულ, არამედ მატერიალური ბაზის არსებობას ამისათვის, სამედიცინო სფეროა და იმიტომ. სხვაგან სხვა თანამშრომლობა აქ გვქონია არასოდეს.” (პეესპე)

დასაქმებისათვის საჭირო უნარები

დაახლოებით 200-მდე ვაკანსიის განხილვის შედეგად გამოიყო კონკრეტული უნარები, რასაც ორგანიზაციები ყველაზე ხშირად ითხოვენ ხოლმე. რესპონდენტებს უნდა გადაეხედათ და გამოეთქვათ თავიანთი აზრი ამ უნარებთან დაკავშირებით, რამდენად საჭიროა ისინი და თვითონ რამდენად აქცევენ ყურადღებას.

ზოგადად დამსაქმებლებმა აღნიშნეს, რომ რა უნარზე გაამახვილებენ ყურადღებას, დამოკიდებულია გამოცხადებულ ვაკანტურ პოზიციაზე. ჩამოთვლილი უნარებიდან გამოიყო რამდენიმე კატეგორია:

- 1) უნარები, რომლებიც აუცილებელია ნებისმიერ პოზიციაზე და მისი შეფასება შესაძლებელია
- 2) უნარები, რომლებიც აუცილებელია ნებისმიერ პოზიციაზე, თუმცა მისი წინასწარ შეფასება შეუძლებელია
- 3) უნარები, რომლებიც მხოლოდ მაღალი თანამდებობის წარმომადგენლებისთვის არის აუცილებელი და არის დასწავლადი.

უნარები, რომლებიც მნიშვნელოვანია ნებისმიერ პოზიციაზე შემდეგია:

- ✓ ძირითადი კომპიუტერული პროგრამების კარგად ფლობა
- ✓ უცხო ენის (რუსული, ინგლისური) მაღალ დონეზე ფლობა
- ✓ გუნდური მუშაობის უნარი
- ✓ კომუნიკაბელურობა
- ✓ ლოგიკური და ანალიტიკური აზროვნების უნარი

აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტთა აბსოლუტურმა უმრავლესობამ, ხაზი გაუსვა, რომ კომპიუტერული პროგრამების ფლობა მნიშვნელოვანია და დღეს ეს უკვე აქსიომაა:

”ძირითადი კომპიუტერული პროგრამების ფლობა ეს მოთხოვნა აღარც არის იმიტომ, რომ ის იგულისხმება, რომ ისედაც ფლობს უკვე, უნივერსიტეტისთვის ყოველ შემთხვევაში.” (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

რაც შეეხება უცხო ენების მაღალ დონეზე ფლობას, თითქმის ყველამ აღნიშნა, რომ ეს უმრავლეს შემთხვევაში მნიშვნელოვანია, თუმცა არის პოზიციები, სადაც შეიძლება ენის ცოდნას ყურადღება არც მიაქციონ:

”უცხო ენა - თუ ბუღალტერი მჭირდება და კომპანია არ არის საერთაშორისო, მაშინ არ ვითხოვთ უცხო ენას.” (ნიკორა)

”ენის ცოდნა მაინც უფრო სპეციფიურია, მოდი ასე ვიტყვოდი, იმიტომ რომ მიუხედავად იმისა, ყველა წერს რომ არის მოთხოვნა, შეიძლება 10 წელი იმუშაო და ინგლისური ენა არ დაგჭირდეს, რუსული ენა მით უმეტეს უკვე აღარ დაგჭირდეს. ამიტომ ძალიან ისეთი, რიგ შემთხვევებში ძალიან აუცილებელია ენა, რიგ შემთხვევებში არც არის, ამიტომ ენის ცოდნას მე მაინც სპეციფიურს მივაბამდი” (ეისითი)

რაც შეეხება კომუნიკაბელურობას, უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ ის მნიშვნელოვანია, თუმცა გამოყვეს გარკვეული პოზიციები, სადაც შესაძლებელია რომ ეს უნარები საჭირო არ იყოს, უფრო მეტიც, ხელის შემშლელიც აღმოჩნდეს:

”იმ შემთხვევაში, სადაც შეუცვლელია კადრი და რაღაცა ისეთი სპეციფიური რაღაცეების გაკეთება უწევს და იქ მე მჭირდება მაღალი კომპეტენციით, შეიძლება იქ მე მის არაკომუნიკაბელურობაზე თვალი დავხუჭო... ოღონდ ის საქმე გამიკეთოს, ჩემი კომპანიისთვის არის ასე საჭირო, იმაზე ვდგავარ როგორც ასეთი... მაგრამ თუ ეს არის ჩვეულებრივი ესეთი პოზიცია... ასეთ შემთხვევაში, რა თქმა უნდა, რომ უფრო კომუნიკაბელური ადამიანი მირჩევნია, რომელსაც იუმორის გრძნობა აქვს, იუმორში შეუძლია გატარება და ა.შ.” (ეისითი)

”კომუნიკაბელობა - ისევ ბუღალტერს დავუკავშიროთ - თუ არა აქვს, პრობლემა არ არის, რაც უფრო ნაკლებად კომუნიკაბელურია, მით უკეთესია, მაგრამ კონსულტანტი მაღაზიაში კომუნიკაბელური უნდა იყოს. პოზიციის შესაბამისად, ბექ-ოფისში ნაკლებად სჭირდება ძალიან გახსნილი კომუნიკაცია და ადამიანებზე ორიენტაცია, ფრონტ-ოფისში კი პირიქით, ძალიან მაღალია მოთხოვნა...” (კავკასიის უნივერსიტეტი)

მეორე კატეგორიის უნარები, რომლებსაც დამსაქმებლები ნებისმიერ პოზიციაზე მიიჩნევენ მუშაობისათვის აუცილებელ უნარებად, თუმცა თვლიან, რომ ამის წინასწარ გაზომვა შეუძლებელია, შემდეგია:

- ✓ პასუხისმგებლობის მაღალი დონე
- ✓ ორგანიზაციული უნარ-ჩვევები
- ✓ შრომისმოყვარეობა
- ✓ დისციპლინებულობა, პუნქტუალობა, ორგანიზებულობა
- ✓ პუნქტუალობა

”პასუხისმგებლობა სჭირდება დამლაგებლიდან დაწყებული ბუღალტრით დამთავრებული, ყველას. ასევე დისციპლინებულობა, ორგანიზებულობა, პუნქტუალობა, ბუნებრივია, ძალიან საჭიროა.” (კავკასიის უნივერსიტეტი)

”პასუხისმგებლობის მაღალი დონე- ეს ის უნარია, რაც ყველასთვის არის მნიშვნელოვანი და რომლის შემოწმება ფაქტიურად შეუძლებელია წინასწარ.” (პეესპე)

ასეთ უნარებთან დაკავშირებით რესპონდენტებმა გამოთქვეს სხვადასხვა მოსაზრებები. ისინი აღნიშნავენ, რომ წინასწარ შეუძლებელია ამ უნარების შემოწმება, შესაბამისად ზოგიერთი მათგანი საჭიროდ არც თვლის ამ პუნქტის ჩადებას განცხადებაში:

”როცა ჩვენ ვაქვეყნებთ განცხადებას, მაგალითად, [ჩამონათვალის] ბოლოში არის ძალიან ბევრი ისეთი, რომელიც ძალიან მნიშვნელოვანია, მაგრამ რაც ისეთი თვისებაა და უნარი, რაც თავისთავად იგულისხმება ხშირად ან რისი შემოწმებაც არის ძალიან რთული, მაგალითად შრომისმოყვარეობის, ამიტომ ამას არსად განცხადებაში, მე პირადად არ ვწერ... არ ვწერ ამას არასოდეს, მაგრამ ეს იმას არ ნიშნავს, რომ მე ეს არ მჭირდება. შეიძლება ვთვლი, რომ ყველაზე მეტად მჭირდება იმიტომ, რომ აზრი არა აქვს ამის დაწერას. ყველა ვინც კითხულობს ამას მოთხოვნებში ადამიანი არ იქნება, ვინც იფიქრებს, რომ საერთოდ მე არა ვარ შრომისმოყვარე და ამიტომ არ გავაგზავნი ეხლა CV-ს... ან პასუხისმგებლობას, მაგრამ ვცდილობ, რომ ესეთი ფრაზები არ ჩავწერო, რაც ჩემთვის არაფრის მომცემი არ არის.” (პეესპე)

გამოიკვეთა მოსაზრება, რომ სტუდენტებში ამ უნარების შესახებ ინფორმაციის მიღება უნივერსიტეტის კარიერის სამსახურიდან მნიშვნელოვან დახმარებას გაუწევდა დამსაქმებელს:

”უნივერსიტეტი მომაწვდის, მაგალითად, რამდენად პუნქტუალურია, იმიტომ რომ მე ამას გასაუბრებაზე ვერაფრით ვერ გავიგებ ეხლა პუნქტუალური არის თუ არა ადამიანი, მაგრამ მჭირდება პუნქტუალური ადამიანი. მე ამას არც ვდებ მოთხოვნაში, იმიტომ რომ ვიცი რომ ვერ გავიგებ, მაგრამ თუ მე მეწნება იმის გარანტია, რომ აი ასეთ საკითხებზე მე უნივერსიტეტი მომაწვდის აზრს, მაშინ მე უკვე ამასაც გავითვალისწინებ და ზუსტად ისეთ ადამიანს ავიყვან, როგორც მინდა” (სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო)

ამასთან, გამოიკვეთა მესამე კატეგორიის უნარები, რომლებიც მხოლოდ მაღალი თანამდებობის პირებისთვის არის აუცილებელი, ხოლო სტაჟიორს, ან რომელიმე დაბალი პოზიციის წარმომადგენელს არ მოეთხოვება:

- ✓ გადაწყვეტილების სწრაფად მიღების უნარი
- ✓ დეტალებზე ყურადღების გამახვილების უნარი, დაკვირვებულობა
- ✓ დარწმუნების, მოლაპარაკების ეფექტურად წარმართვის უნარი
- ✓ ინიციატივობა, აქტიურობა, კრეატიულობა
- ✓ სხარტი აზროვნება, ინტუიცია
- ✓ დროის ეფექტურად მართვის უნარი
- ✓ დამოუკიდებლად მუშაობის უნარი
- ✓ მიზანდასახულობა
- ✓ საგანგებო შემთხვევებთან სწრაფად ადაპტაციის უნარი
- ✓ რამდენიმე ამოცანასთან პარალელურად მუშაობის უნარი

”როცა ამ ცხრილს ვუყურებ, არის რაღაც მოთხოვნები რომლებიც ზოგადად თანამდებობის მიხედვით შეიძლება რომ გაგიჩნდეს, მაგრამ არა პირველად ეტაპზე, როცა თანამშრომელი აგყავს პირველად... არის რაღაცა რაც მაღალთან არის დაკავშირებული, დავუშვათ მოლაპარაკების ეფექტურად წარმართვის უნარს ეხლა... საწყის დონეს ნამდვილად ვერ მოვთხოვ. მაგრამ მაღალ თანამდებობაზე, მენეჯერზე როდესაც ამყავს რა თქმა უნდა დარწმუნების უნარი და მოლაპარაკების უნარი უნდა ჰქონდეს” (სამოქალაქო რეესტრის სააგენტო)

ნაწილი მეორე - უნივერსიტეტები

კარიერის სამსახურების აღწერა

სტუდენტების კარიერის სამსახური აქვს საქართველოს უნივერსიტეტების დაახლოებით 30%-ს, როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო დაწესებულებებს (დანართი№5). უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებათა ნაწილი აპირებს მის შექმნას, ან ამ ფუნქციას ასრულებენ სხვა ადმინისტრაციული ერთეულები. ჩვენს მიერ შესწავლილი უნივერსიტეტებიდან სახელმწიფო უმაღლესებში ასეთი სამსახური არის მხოლოდ სამედიცინო უნივერსიტეტში, გორის უნივერსიტეტში სხვა სამსახური ითავსებს ამ ფუნქციას, სხვა უნივერსიტეტებში ეს სამსახური ან არ არის, ან აპირებენ შექმნას. კერძო უნივერსიტეტების უმეტესობას ეს სამსახური აქვს, ან სხვა სამსახური ითავსებს ამ ფუნქციას, არ აქვს ეს სამსახური მხოლოდ თბილისის სამედიცინო აკადემიას. ამ მხრივ, გასწავლება სახელმწიფო და კერძო სასწავლებლებს შორის აშკარაა:

სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები:

- თბილისის სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია - ჩამოყალიბების პროცესშია, თუმცა, არის ფერწერის ფაკულტეტზე
- ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი - ჩამოყალიბების პროცესშია, თუმცა, იურიდიულ ფაკულტეტზე არის.
- თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი - არის (სტუდენტთა და ახალგაზრდა სპეციალისტთა პროფესიული ინტეგრაციის ჯგუფი)
- გორის უნივერსიტეტი - არ არის, მაგრამ სტრატეგიული განვითარების სამსახური ასრულებს კარიერის სამსახურის ფუნქციას
- ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი - არ არის, მაგრამ საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური ითავსებს კარიერის სამსახურის ფუნქციას

კერძო უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები:

- თავისუფალი უნივერსიტეტი - არის
- კავკასიის უნივერსიტეტი - არის
- შპს პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია - არ არის
- სუბიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი - არის
- სასწავლო უნივერსიტეტი „რვალი“ - არ არის, მაგრამ კარიერის სამსახურის ფუნქციას ასრულებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური

იმ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში, რომელთა წარმომადგენლებმა მიიღეს მონაწილეობა გამოკითხვაში, სტუდენტების დასაქმების სერვისი ბოლო ექვსი წლის განმავლობაში ყალიბდებოდა, ან უახლოეს მომავალში იგეგმება აღნიშნული სამსახურის დაარსება.

უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებმა დაასახელეს რამდენიმე მიზეზი, რომლებმაც განაპირობეს დასაქმების სამსახურის დაარსება:

- მომატებული კონკურენცია უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებათა შორის
- დამსაქმებელთა მოთხოვნებზე სტრუქტურირებულად მუშაობის აუცილებლობა
- უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების მიღწევების აღრიცხვა
- სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა

„[კარიერის სამსახური ჩამოყალიბდა] კონკურენციის გამო. ბაზარზე უკვე სხვა კერძო სასწავლებლები გაჩნდა, სახელმწიფო სასწავლებლების ხარისხიც ცოტა გაუმჯობესდა. შესაბამისად საჭიროა ასეთი სერვისი.“ (კავკასიის უნივერსიტეტი)

„უნივერსიტეტმა უნდა შეითავსოს იმ ორგანიზაციის როლი, რომელიც, გარდა იმისა, რომ აძლევს განათლებას, ხელი უნდა შეუწყოს ამ განათლების რეალიზებას ადამიანს. აქედან გამომდინარე, სერვისებში დღეს, ბაზრიდან გამომდინარე, აუცილებლად უნდა ჩაიდოს რგოლი, რომელიც ხელს შეუწყობს ადამიანებს თავის პროფესიულ ზრდაში.“ (თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი)

ძირითადად, სტუდენტთა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების კუთხით 1-დან 6 თანამშრომლამდე მუშაობს. ეს არის სხვადასხვა პროფესიის და კვალიფიკაციის ადამიანები, როგორც სპეციალურად შერჩეული კონკურსის საფუძველზე, ასევე შეთავსებით მომუშავე აკადემიური პერსონალიც.

„ჩვენ ჩავატარეთ მათთან გასაუბრება, დასაქმების წინ შევხვდით, გავესაუბრეთ. და გასაუბრების მერე მოხდა, ანუ პირადი შეხვედრის, დამსაქმებელი ამ შემთხვევაში გაესაუბრება დასაქმებულს, მერე ადმინისტრაციის უფროსი გაესაუბრა მათ, მოეწონა მათი პოზიცია ამ მიმართულებით და მერე მოხდა მათი აყვანა აღნიშნულ სამსახურში.“ (გორის უნივერსიტეტი)

იმ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებათა შორის, რომელშიც არ არის კარიერის სამსახური, საქმეში ყველა თანამშრომელია ჩართული, ან რომელიმე სხვა დეპარტამენტი, მაგალითად, ხარისხის უზრუნველყოფის ან საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური. პერსონალს არ გააჩნია რამე სპეციალური განათლება, არ უტარდებათ ამ მიმართულებით ტრენინგები და რიგ შემთხვევაში ეს არც მიიჩნევა საჭიროდ. ხშირად მხოლოდ კომპიუტერის და ინგლისური ენის შემსწავლელი კურსებით შემოიფარგლებიან.

„ჩვენ ენათა ცენტრი გვაქვს, კომპიუტერული ცენტრი გვაქვს. თუ ვინმეს რამე დასჭირდება. ფაქტიურად უმრავლესობამ აქ ვასწავლეთ კომპიუტერი...“ (ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი)

იმ უნივერსიტეტებში, სადაც აქვთ კარიერის სამსახური, ასევე მუშაობენ სხვადასხვა პროფესიის ადამიანები - ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები (კავკასიის უნივერსიტეტი, თავისუფალი უნივერსიტეტი) ან ამავე სასწავლებლის კურსდამთავრებულები (თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი), რომელთაც გავლილი აქვთ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები.

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებმა დაასახელეს კარიერის სამსახურის ძირითადი ფუნქციები:

- სტუდენტების დაკავშირება დამსაქმებლებთან და მათთვის დასაქმებაში ხელის შეწყობა
- ვაკანსიების შემთხვევაში სტუდენტებისთვის ინფორმაციის მიწოდება
- პრაქტიკით უზრუნველყოფა
- ორგანიზაციებისთვის საკუთარი სტუდენტების წარდგენა და შეთავაზება
- ზრუნვა იმაზე, რომ მათი სასწავლებლის სტუდენტები მოთხოვნადი გახდნენ
- სტუდენტების მომზადება დამსაქმებლებთან შესახვედრად და მომავალი სამსახურის საშოვნელად

უნივერსიტეტების წარმომადგენლებმა ხაზი გაუსვეს დამსაქმებელთა როლს ამ პროცესში და მათი მოთხოვნების გათვალისწინების აუცილებლობას პროგრამების შემუშავების დროს. თუმცა, რამდენად ახორციელებენ ამას უნივერსიტეტები რეალობაში, ცალკე საკითხია. ახალციხის უნივერსიტეტის წარმომადგენლის აზრით, მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამებში მითითებული იყოს ცალკეული პუნქტის სახით სამომავლო დასაქმების პერსპექტივების შესახებ ინფორმაცია, რაც პრეზენტაციის სახით უნდა წარედგინოს სტუდენტებს, რომ მათ წინასწარ ჰქონდეთ წარმოდგენა, სად შეეძლება მუშაობა. ასევე აღნიშნეს, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ბაზრის კვლევა, იცოდნენ, რაზეა მოთხოვნები, რომ შემდგომ ამის მიხედვით იხელმძღვანელონ ფაკულტეტებზე კონტიგენტის მიღებისას.

„...დამსაქმებელმა უნდა იცოდეს, რა კონტინგენტი უნივერსიტეტში, რა ხარისხი, რა დონის და რა ცოდნის მატარებელი და ჩვენ უნდა გადავწყვიტოთ რა არის დღეს ბაზრის მოთხოვნა...“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

„მისი ძირითადი ფუნქციებია კურსდამთავრებულებთან სისტემატიური კონტაქტის არ გაწყვეტა ასე რომ ვთქვათ, მათი დასაქმების შესახებ ინფორმაციების მოზიდვა, და თუ საშუალება არსებობს ჩვენგან დახმარების გაწევს.“ (სუბიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი)

„სხვადასხვა პროფესიული ტრენინგების დაგეგმვა სტუდენტებისთვის, შეხვედრები დამსაქმებელთან უშუალოდ, ასევე კომპანიებიდან მოწვეული სტუმრების მოყვანა და ორგანიზება შეხვედრების.“ (კავკასიის უნივერსიტეტი)

„კარიერის სამსახური არა მარტო ხელს უწყობს ადამიანებს პირველად დასაქმებაში, არამედ თუ სამსახურის შეცვლა უნდათ, ამაშიც ეხმარებათ. გარდა ამისა, კარიერის სამსახურიაქტიურად ჩართულია ინტერნშიპების მემორანდუმების გაფორმების პროცესში, რომელიც არსებული სტუდენტებისთვის პრაქტიკას ეხება“ (კავკასიის უნივერსიტეტი)

სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებმა კონკრეტული სერვისები დაასახელეს, რომელსაც სტუდენტთა ხელშეწყობისათვის ახორციელებენ:

- ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური
- ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება
- ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება
- სტაჟირების პროგრამების მოძიება
- კარიერის დაგეგმვაში დახმარება
- ტრენინგები და ვორქშოპები სტუდენტებისათვის

- დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები
- სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან.

რესპონდენტების მიხედვით, ამ სერვისების უმეტესობა არსებობს ყველა უნივერსიტეტში, მიუხედავად იმისა, არსებობს იქ კარიერის სამსახური თუ არა. ამავე დროს, ერთი უმაღლესი ორი წარმომადგენლის პასუხებში განსვლები და განსვლა პასუხებსა და ვებგვერდზე არსებულ ინფორმაციას შორის მიუთითებს იმას, რომ, ხშირად რესპონდენტები ცდილობენ უკეთ წარმოაჩინონ სიტუაცია, ვიდრე ეს სინამდვილეშია. ამ მხრივ, განსაკუთრებით გამოირჩეოდნენ სახელმწიფო უნივერსიტეტების წარმომადგენლები, რომლებიც ძალიან ნათელ ფერებში ხატავდნენ სიტუაციას. გარდა ამისა, ინტერვიუებში რესპონდენტები აღნიშნავდნენ, რომ ზემოთ ჩამოთვლილი სერვისები აქვთ იმ შემთხვევაში, თუ სტუდენტი მას მოითხოვს, რაც, პრაქტიკულად ნიშნავს, რომ ასეთი სერვისები არ არსებობს:

„[ავტობიოგრაფიის შედგენას] სპეციალურად ვასწავლით ჩვენ ყველა პირველკურსელს, მაგრამ გარდა ამისა ნებისმიერი სტუდენტი, როცა კი აკითხავს და რაღაცა, ან რეკომენდაციას - რაც ხშირად უწევთ ხოლმე დასაქმებაში- ჩვენ ვუწერთ ხოლმე და ვეხმარებით.“ (სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი)

„რეზიუმე ჩვენთან საკმაოდ აქტუალურია. ანუ ნებისმიერი მხატვარი ვალდებული არი და აუცილებელია არის მისთვის, რომ ჰქონდეს პორტფოლიო, ჰქონდეს ასე ვთქვათ, თავისი კონცეფცია, იგივე რეზიუმეს რასაც ეძახიან. ნებისმიერ სიტუაციაში ეს საკმაოდ მნიშვნელოვანია და დახმარებას ვუწევთ, თუ დაჭირდება დახმარებას გავუწევთ, ეს საკმაოდ ისეთია სხვათა შორის. ანუ ინფორმაცია უნდა იყოს შენს შესახებ, მხატვრის შესახებ“ (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

არსებული სერვისები შინაარსობრივად განსხვავდება სასწავლებლების მიხედვით. მაგალითად, სამხატვრო აკადემიაში, სადაც ავტობიოგრაფიას უფრო სხვა დატვირთვა ჰქონდა და მისი განთავსება შესაძლებელი იყო სხვადასხვა ვებ-გვერდზე დამოუკიდებლად. ავტობიოგრაფიაში უნდა ასახული იყოს მხატვრის კონცეფცია და მისი პროფესიიდან გამომდინარე სპეციფიკური სახის ინფორმაცია. ზოგადად უნდა ითქვას, იგივე სამხატვრო აკადემიის და თუნდაც თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგალითზე, რომ სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობა მაინც არ არის ცენტრალიზებული და ერთ სტრუქტურაში მოქცეული. არსებობს სპეციფიკა და განსხვავებები ფაკულტეტების მიხედვით, მაგალითად, როგორც არის ფერწერის ფაკულტეტის შემთხვევაში, ან იურიდიული ფაკულტეტის შემთხვევაში თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში, რომელიც ცალკე, დამოუკიდებლად ზრუნავს თავისი სტუდენტების დასაქმებაზე. ამ საკითხს ეხმიანება ნაწილობრივ ის ფაქტიც, რომ რესპონდენტების თქმით, მათ სასწავლებელში სპეციალურად არ არის გამოყოფილი სტრუქტურა ან დეპარტამენტი, რომელიც თავის თავზე აიღებდა ამ ფუნქციებს.

საყურადღებოა ვაკანსიების განთავსების მოდელი თბილისის კერძო უნივერსიტეტებში. აქ სტუდენტებს, კონფიდენციალობის მიზნით, პერსონალურ ელექტრონულ ფოსტაზე მიეწოდებათ ინფორმაცია ბაზარზე არსებული ვაკანსიების შესახებ. ანუ, უნივერსიტეტი თვლის, რომ ამით იცავენ თავიანთი სტუდენტების ინტერესებს, უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე შესულმა უცხო ადამიანებმა რომ არ ნახონ ინფორმაცია, რომელიც მხოლოდ მათი სტუდენტებისთვის არის განკუთვნილი.

ასევე, კონფიდენციალობის დაცვის მიზნით, სტუდენტების ავტობიოგრაფიები არ ქვეყნდება უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე. მაგალითად, კავკასიის უნივერსიტეტში იბეჭდება კატალოგი და ურიგდება დამსაქმებელს დასაქმების ბაზრობებსა და ფორუმებზე, ასევე აქვთ ელექტრონული

ბაზაც, რომელსაც აწვდიან მხოლოდ დაინტერესებულ დამსაქმებელს. სტუდენტების ავტობიოგრაფიების კატალოგის გამოცემის პრაქტიკა არსებობს აგრეთვე გორის უნივერსიტეტშიც.

უნივერსიტეტების გამოკითხულ წარმომადგენელთაგან თითქმის არავინ არ ფლობს ინფორმაციას საქართველოში დასაქმებული სტუდენტების მაჩვენებლის შესახებ. მხოლოდ ახალციხის სასწავლო უნივერსიტეტის რექტორმა ახსენა, რომ ამგვარი მონაცემები სტატისტიკის საინფორმაციო დეპარტამენტს აქვს. საინტერესოა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის რექტორის კომენტარი იმის შესახებ, რომ ამგვარი მონაცემები არ არსებობს, რადგანაც რთულია იგივე თვითდასაქმებული ადამიანების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება, იქიდან გამომდინარე, რომ ისინი არ რეგისტრირდებიან. თუმცა, მან აღნიშნა, რომ მომავალში უნივერსიტეტი აპირებს თავისი კურსდამთავრებულების ბაზა შექმნას. რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ყველა უნივერსიტეტს აქვს თავისი ბაზა, ან უნდა ჰქონდეს და აპირებენ, რომ ამგვარი პრაქტიკა დანერგონ თავიანთ სასწავლებელში. საინტერესოა ის ფაქტი, რომ კავკასიის უნივერსიტეტის შემთხვევაში, მაგალითად, სტუდენტებისთვის აუცილებელია კი არის სამუშაო გამოცდილების ქონა, ერთ შემთხვევაში ეს მაგისტრატურის წინაპირობაც კი არის, მეორე შემთხვევაში - სტუდენტები ბაკალავრიატს ვერ დაამთავრებენ, თუ არ ექნებათ სამუშაო გამოცდილება. ამიტომ ისინი უზრუნველყოფენ კიდევ თავისი სტუდენტების დასაქმებას და აწარმოებენ აღრიცხვას. ანალოგიური პრაქტიკა აქვს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის იურიდიულ ფაკულტეტს, რომელიც ზრუნავს საკუთარი სტუდენტების პრაქტიკით უზრუნველყოფაზე და შემდგომ დასაქმებაზე. ამიტომ, აღნიშნულ სასწავლებლებში, ამ მიმართულებით, დასაქმების მაღალი მაჩვენებელია. თუმცა, რამდენად აღრიცხავენ და მოწესრიგებულია დასაქმებული სტუდენტების სტატისტიკის წარმოების პროცესი, ცალკე საკითხია. რამდენიმე აღნიშნა, რომ აპირებენ გააკეთონ ასეთი ბაზა, ზოგი თვითონ აწარმოებს ხელით და არ აქვს ელექტრონული ბაზა, ზოგს მხოლოდ ბოლო წლებში კურსდამთავრებულების მონაცემები აქვთ და წინა წლების - არა. სამხატვრო აკადემიის ფერწერის დეკანის თქმით კი, მათი სპეციალობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, საერთოდ არარეალურია კარიერის სამსახურის არსებობა და ბაზების გაკეთება :

„...ეს მაინც ისეთი დარგია, რომელიც უფრო თითონ პერსონალის ესე ვთქვათ, ინდივიდუალურ თვისებებზე არის დამყარებული, ანუ აქ უფრო ესეთი გამართლებაც არი ხშირ შემთხვევაში ... შეუძლებელია რომ დაუშვათ ამისი გარანტირება მოხდეს, ამისი სისტემატიზაცია და ასე ვთქვათ, ეს აღინუსხოს რამენაირად იმიტომ, რომ შეიძლება ადამიანი 10 წელი მოუხდეს გარკვეული შემოქმედებითი მივებით იყოს დაკავებული და ამის შემდეგ უკვე მისი ესე ვთქვათ, გახდეს მოთხოვნადი - მოდი ასე განვსაზღვროთ უფრო“. (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

თუმცა ამ კონკრეტულ შემთხვევაში, უნდა აღინიშნოს, რომ საუბრისას რესპონდენტმა მაინც დაასახელა აქტივობები, რომელსაც ფაკულტეტი აკეთებს სტუდენტებისთვის, იგივე გამოფენების მოწყობა, დილერების მოწვევა, ავტობიოგრაფიული მონაცემების შედგენაში დახმარება; თუ დამსაქმებლები დაუკავშირდნენ პროექტებით, ინფორმაციის გავრცელება და სტუდენტებთან მათი დაკავშირება, რაც სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობისათვის მიმართული სერვისებია და რასაც კარიერის სამსახური ახორციელებს ზოგადად.

აღნიშნული პასუხი განსხვავდება ამავე აკადემიის რექტორის კომენტარისგან, რომელმაც თქვა, რომ აპირებენ გააკეთონ კარიერის სამსახური და აწარმოონ ბაზა. ეს ბოლონიის პროცესის ნაწილია და ერთგვარი მოთხოვნა, რომ მოხდეს სტუდენტთა დასაქმების აღრიცხვა და მათთან კონტაქტის შენარჩუნება სასწავლებლის დამთავრების შემდგომ. სავარაუდოდ, რექტორი უკეთ იცნობს საერთაშორისო დოკუმენტაციას და რეკომენდაციებს, ვიდრე - დეკანები.

ამგვარი სტატისტიკისა და ბაზების ანალიზი დაეხმარება უნივერსიტეტებს სიტუაციის, მათ შორის, აკადემიური პროგრამის შეფასებაში. მაგალითად, საჭიროა თუ არა რაიმე ცვლილებების შეტანა, იგივე პრაქტიკის კრედიტების გაზრდის მხრივ. ამ მონაცემების საფუძველზე უკვე სამომავლოდ მოხდება დაგეგმვა. აგრეთვე, ეს არის პრობლემებისა და მიღწევების იდენტიფიცირების საუკეთესო საშუალება.

რაც შეეხება აქტივობებს, რომელსაც უნივერსიტეტები ახორციელებენ სტუდენტთან დასაქმების მიზნით, ისინი ფაქტიურად რესპონდენტების მიერ გამოყოფილი კარიერის სამსახურის ფუნქციების ანალოგიურია. ანუ, ისინი საუბრობენ „ხიდის გადებაზე“ სტუდენტებსა და დამსაქმებლებს შორის. საინტერესო იყო ამ მხრივ გორის უნივერსიტეტის რექტორის კომენტარი, რომელმაც კონკრეტული მექანიზმი შემოგვთავაზა, რომლის დანერგვასაც აპირებენ უახლოეს მომავალში:

„...ფაკულტეტის დეკანები გააკეთებენ პრეზენტაციებს ამ დამსაქმებლების წინაშე, რა ფაკულტეტზე რა სპეციალობებია, ვინ დაამთავრა, რა წარმატებებს მიაღწიეს წლების მანძილზე, და თვითონ აი ამ ცნობარს მოყვება დისკი, რომელშიც ჩაწერილია ამ ჩვენი კურსდამთავრებული ბავშვების დოსიეები... ყველა დამსაქმებელს ექნება ჩვენი მონაცემთა ბაზა ადგილზე, დავუშვათ, თუ გაჩნდება ვაკანსია ორგანიზაციაში ...ის შევა, ჩვენ დისკს გახსნის პირდაპირ, იქ არის მონაცემები რეიტინგების მიხედვით და ამ ბავშვების ანკეტა ვის რა საბოლოო ნიშანი გამოყვა და რა წარმატებებს ეზიარა. აქედან გამომდინარე ხდება უკვე დაკავშირება და იმ ბავშვის აყვანა სამსახურში...“ (გორის უნივერსიტეტი)

სასწავლო დაწესებულებების წარმომდგენლების საუბრიდან ჩანს, რომ ისინი აქტიურად უწყობენ ხელს სტუდენტებს კარიერის შექმნაში: აწყობენ სტუდენტების შეხვედრებს დამსაქმებლებთან, ტარდება ტრენინგები და ვორქშოფები. ეხმარებიან ავტობიოგრაფიული მონაცემების შედგენაში, ეს შეიძლება განხორციელდეს ტრენინგების სახით, კურიკულუმში არსებული საგნების ფარგლებში ან სტუდენტებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს მიმართონ დახმარებისთვის შესაბამის ადამიანს (თუ ასეთი არსებობს) და მათ გაუწივეთ კონსულტაციას. აღნიშნული სერვისები უმეტეს შემთხვევაში ხორციელდება. იმ განსხვავებით, რომ ზოგან, როგორც უკვე ვთქვით, ამას აკეთებს კონკრეტულად ერთი დეპარტამენტი, რომელსაც უშუალოდ ეს ეხება, ხოლო ზოგად სხვადასხვა დეპარტამენტები არიან ჩართულები. საინტერესო იქნებოდა ამ მხრივ თვითონ სტუდენტების აზრის გაგება, დასაქმებული და დაუსაქმებელი კურს დამთავრებულებისგან იმის გაგება, თუ რამდენად შეუწყო ხელი სასწავლებლებმა მათ დასაქმებას ან რამდენად არიან ისინი კმაყოფილები კვალიფიკაციის დონით, რამდენად ადეკვატური იყო ტრენინგები რომელთაც, როგორც რესპონდენტებმა თქვეს სტუდენტებს უტარებდნენ. ამის გაგება განსაკუთრებით საინტერესო იქნებოდა, იქიდან გამომდინარე, რომ როგორც უკვე ვთქვით, დამსაქმებლებიც აღნიშნავდნენ გარკვეულ უკმაყოფილებას კადრების პრაქტიკასთან მორგებულობისა და კვალიფიკაციის დონის შესახებ. თვითონ სასწავლებლებისთვისაც საინტერესო უნდა იყოს სტუდენტებისგან აზრის გაგება და ამის შედეგად შესაძლო სირთულეების იდენტიფიცირება, რაც შემდგომში, თავის მხრივ, ანალიზისა და პრობლემის გამოსწორების საფუძველი იქნებოდა.

კარიერის სამსახურის მიღწევები/ეფექტურობა

როგორც უკვე აღნიშნა, ზოგიერთ უნივერსიტეტში კარიერის სამსახური ჩამოყალიბებულია და აქტიურად ფუნქციონირებს, ხოლო ზოგიერთ უნივერსიტეტში ჯერ ჩამოყალიბების პროცესშია, თუმცა, მაინც არსებობს გარკვეული სამსახურები, რომლებიც კარიერის ცენტრის მსგავს აქტივობებს ასრულებენ. აღსანიშნავია, რომ ამ მიმართულებით განხორციელებული აქტივობებით უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენელთა უმრავლესობა კმაყოფილია,

მიუხედავად იმისა, არსებობს თუ არა უმაღლეს სასწავლებელში კარიერის სამსახური. თუმცა, ზოგიერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ ეს სამსახური ჯერ კიდევ მხარდაჭერის ნაკლებობას განიცდის და უფრო მეტ ყუდარლებას საჭიროებს.

„კმაყოფილი ვართ, იქიდან გამომდინარე, რომ კომპანიები რაც დრო გადის, მით უფრო აქტიურად გვიკავშირდებიან ვაკანსიებთან დაკავშირებით.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

„არა აქვს ჯერ ამ სერვისის მხარდაჭერა, ის ცნობადობა არც საზოგადოებაში, არც სტუდენტებში, რომ ძალიან მაღალ დონეზე იყოს შესაძლებელი ამის ამუშავება, ვინაიდან საწყის ეტაპზე.“ (თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი)

ამ მხრივ მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოიკვეთა სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტებს შორის - კერძო უნივერსიტეტები ამ სამსახურის შეფასებას აკეთებენ კონკრეტულ მაჩვენებლებზე დაყრდნობით, ხოლო სახელმწიფო უნივერსიტეტების წარმომადგენლები ნაკლებად ასახელებდნენ კონკრეტულ მაჩვენებლებს და მხოლოდ ზოგად შეფასებებს აკეთებდნენ. შესაძლოა ეს გამოწვეული იყოს იმით, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტებში ეს სამსახური ჯერ ჩამოყალიბების პროცესშია და რეალური შედეგები ჯერ არ აქვთ:

„ზიზნეს სკოლის ნაწილში 100% არის დასაქმება. ანუ, დღეს შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ჯერ კიდევ არ დაუმთავრებიათ, მეოთხე კურსელებს ჯერ კიდევ აქვთ რამდენიმე გამოცდა, ყველა მუშაობს. და ცხადია რომ კმაყოფილი ვართ.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

„ჩვენ გვაქვს დამსაქმებელთა კლუბი ჩამოყალიბებული, ეხლა ჯერ რეალური ნაბიჯები ამ მხრივ არ გადაგვიდგამს, ეს ახალი ფეხადგმული იდეაა როგორც იტყვიან და სექტემბრიდან უკვე იქნება თვეში ერთხელ დამსაქმებელთა შეკრებები ჩვენთან და გარკვეული, ესე ვთქვათ, უკვე პრაქტიკული ნაბიჯები გადაიდგმება ბავშვების დასაქმებისაკენ“ (გორის უნივერსიტეტი)

ასევე, მნიშვნელოვანი განსხვავება გამოიკვეთა ინფორმაციის გავრცელების გზებში და მათ ეფექტურობაში. ეს განსხვავება, როგორც ჩანს, განპირობებულია სასწავლებლების ზომით. სახელმწიფო უნივერსიტეტებში დიდი რაოდენობით სტუდენტები სწავლობენ როგორც თბილისში, ისე რეგიონებში, ამიტომ, მათ შორის ამ კუთხით განსხვავება არ არის.

რაც შეეხება სახელმწიფო უნივერსიტეტებს, აქ ძირითადად ვებ-გვერდის, მოკლე ტექსტური შეტყობინებების, საგანაცხადო დაფების და პირადი შეხვედრების საშუალებით ავრცელებენ ინფორმაციას. ასევე, ინერგება ელექტრონული ფოსტის გამოყენების სისტემებიც.

„ყველანაირად ვცდილობთ, რომ სტუდენტებმა გაიგონ ჩვენს შესახებ და ეს ხდება როგორც ვებ-გვერდის საშუალებით ასევე, როგორც გითხარით, ვაკრავთ საინფორმაციო დაფებზე ჩვენს შესახებ ცნობებს.“ (თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი)

„ვებ-გვერდზე ყველა სამსახურია, მაგრამ, როგორც გითხარით, მე ორ კვირაში ერთხელ ვხვდები ჯგუფის წარმომადგენლებს, იქ ვიბარებ მე ყველა სამსახურს, იქ ხდება დისკუსიები, ხდება გაცვლითი საუბრები და ხდება თითოეული სამსახურის ინფორმაციის მიტანა მათთან.“ (გორის უნივერსიტეტი)

„ყველა ინფორმაცია, რაც სტუდენტმა უნდა მიიღოს ვებ-საიტისგან, გამოკრული ჭიკარტით ან რაღაცა, ყველაფერს მიიღებს იმეილით. შეიძლება ძან შემაწუხებელი იყოს ვიდეოსთვის, მაგრამ, ნუ, არის პრაქტიკა, რომ ნიუსლეტერები, ინფორმაცია, ალერტები იგზავნება იმეილით. და ეს ყველას ეცოდინება, პირველი კურსიდან მოყოლებული ბოლომდე. იმიტომ რომ სხვანაირად მე არ გამიგია, მე არ ვიცი და მე საიდან უნდა მცოდნოდა ეს მომენტი რომ მოიხსნას“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

თბილისის კერძო უნივერსიტეტებში მეტი სტუდენტი სწავლობს, ვიდრე - რეგიონების, ამიტომ, ინფორმაციის გავრცელების გზები აქ განსხვავებულია. თბილისის კერძო უნივერსიტეტებში, ინფორმაციის გასავრცელებლად იყენებენ შიდა საუნივერსიტეტო ელექტრონული ფოსტის სისტემას, ასევე სტუდენტებთან შეხვედრას და სხვადასხვა სამსახურების შესახებ პრეზენტაციებს, რაც საკმაოდ ეფექტურ გზად მიაჩნიათ:

”მათ თავიდანვე იციან რომ მოდიან უნივერსიტეტში ამ სამსახურის შესახებ, ჩვენ მათ საინფორმაციო შეხვედრებს ვუწყობთ, როდესაც მოდიან ჩვენთან სასწავლებლად, გაჟღერება ხდება იმ ყველა დეპარტამენტის და მომსახურების შესახებ, რაც აქვს უნივერსიტეტს. ანუ, ინფორმაცია მიეწოდებათ დასაქმების სამსახურის არსებობის შესახებაც.” (კავკასიის უნივერსიტეტი)

”ჩვენთან როგორც იქნე დავნერგეთ ეს შიდა საუნივერსიტეტო კულტურა, რომ მეილზე გაგზავნილი ინფორმაცია ითვლება ოფიციალურ ინფორმაციად, რომელიც ვთქვათ, შენ ვალდებული ხარ, რომ მიიღო. ანუ, ეს ნიშნავს, რომ ყოველ დღე უნდა შეამოწმო მეილი, მეილი აქვს ყველა სტუდენტს გახსნილი, საუნივერსიტეტო მეილი აქვთ და არა ჯიმიელები და რაღაცეები. ყველას სტანდარტული მეილი, ანუ ჩვენთან ჯგუფური დაგზავნები ხდება, ეს ნიშნავს, რომ ჩვენ ვიცით ნამდვილად, რომ ყველასთან გაიგზავნა.” (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

რეგიონულ კერძო უნივერსიტეტებში იყენებენ ძირითადად განცხადებების დაფებს და პირად კონტაქტებს, თვლიან, რომ უნივერსიტეტების მცირე ზომიდან გამომდინარე, ინფორმაციის ამგვარად გავრცელება უფრო ეფექტურია.

”მართო ვებ-გვერდით არ ეცნობიან ინფორმაციას, ჩვენ აბსოლუტურად თუ რამე ინფორმაცია არის მისაწვდომი, შემოსასვლელში გვაქვს სპეციალურ საინფორმაციო დაფაზე, სადაც იკვრება და აგრეთხვე აუდიტორიებში, ნუ მიმართულების მიხედვით ყოველთვის ვუკრავთ იმ ინფორმაციას.” (სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი) კარიერის სამსახურის მიღწევებზე საუბრისას, რესპონდენტებმა განსხვავებული მოსაზრებები დააფიქსირეს. გამოიკვეთა უნივერსიტეტები, უმრავლეს შემთხვევაში თბილისის კერძო უნივერსიტეტები, რომლებსაც კონკრეტული მაგალითები მოჰყავდათ ამ სამსახურის მიღწევებისა. ასევე იყვნენ რესპონდენტებიც, რომლებიც აღნიშნავდნენ, რომ ჯერ არ აქვთ რაიმე კონკრეტული მიღწევა, გამომდინარე იქიდან, რომ სამსახური ჯერ ეხლა იწყებს ფუნქციონირებას. თუმცა აღნიშნავდნენ, რომ სტუდენტების დასაქმების შემთხვევები მაინც არის:

„მაგისტრატურის კურსდამთავრებულთა 96% დასაქმებულია და ბაკალავრიატის 80%. დარჩენილი პროცენტი მოდის იმ სტუდენტებზე, რომლებიც სწავლას განაგრძობენ საზღვარგარეთ. ანუ მაქსიმალურად ყველა დაკავებულია. ეს კარგი შედეგია.” (კავკასიის უნივერსიტეტი)

”ეხლა კონკრეტულად ვერ გეტყვი რამდენი მიღწევა არის, მაგრამ მცდელობები არის და უნდა გითხრათ, თუ ჩავთვლით იმასაც, რაც გითხარით, ყველა ფესტივალში მონაწილეობა მივიღეთ და ბევრი ოქრო ჩამოგვაქვს, თუმცა, ყველა გაგებით, ეს ამ სამსახურის დამსახურება არაა, თუმცა, ფაქტია რომ ეს არის ფაკულტეტების დეკანების ან იგივე მუშაობის შედეგიც, ეს მიღწევები გვაქვს, კონკრეტულად ამ სამსახურის მიღწევები ამ შემთხვევაში არ არის.” (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

”მიღწევები არის. დასაქმების სფერო ძალიან კარგად არის ჩვენთან. მაგალითად, შარშანდელი დამთავრებული ბიზნეს-ადმინისტრირების ოთხი ბავშვი ბანკში მუშაობს უკვე. ეს იყო შვიდკაციანი ჯგუფი და ოთხი უკვე მუშაობს.” (რუსთავის სასწავლო უნივერსიტეტი „რვალი“)

დამსაქმებელთან, ბაზართან ურთიერთობა

რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ პოტენციურ დამსაქმებლებთან ურთიერთობა მნიშვნელოვანია და ცდილობენ ითანამშრომლონ, თუმცა რამდენად ახერხებენ ამას და რა გზით, განსხვავებული მოსაზრებები გამოითქვა. პოტენციურ დამსაქმებლებთან ურთიერთობის რამდენიმე გზა გამოიკვეთა - პირადი კონტაქტები, გაფორმებული მემორანდუმები, მათი სხვადასხვა აქტივობაში და პრეზენტაციაში ჩართვა და სხვა.

„მცდელობა გვაქვს... რა გზით, პირადი კონტაქტების გზით, მეტი არაფერი... მაგრამ ისე ჩვენი საზოგადოება ისევ და ისევ პასიურია.“ (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

„აუცილებლად, დაგეგმვისასაც კურიკულუმის, აი მაგალითად მაქსის სკოლა, კომპიუტერულ მეცნიერებათა და მათემატიკის სკოლა, რომელზეც პირველ კურსელები გვყავს ჯერ მხოლოდ, მაგათ კურიკულუმზე როდესაც ვმუშაობდით, რამდენიმე კომპიუტერული ორგანიზაციებიდან წამყვანი პროგრამული ინჟინერები, მაგალითად, გვყავდა. ბრენშტორმინგზე შევხვდით რამოდენიმეჯერ, ვსაუბრობდით ზუსტად იმაზე, თქვენ ეხლა მუშაობთ, რა უნდა იცოდეს ადამიანმა, რა უნდა ვასწავლოთ, ანუ თქვენ რა არ ვასწავლეს თავის დროზე.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

„აი ეს არის ის ხელშეკრულებები, რომელთა... 18 დაწესებულებაა, რომელთანაც ჩვენ ვთანამშრომლობთ მემორანდუმების საფუძველზე.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

„ჩვენ საბაკალავრო დიპლომების დაცვაზე წარმომადგენელი გვყავს პროკრედიტ ბანკიდან, თიბისი ბანკიდან და ლიბერთი ბანკიდან და ისინი თვითონ არჩევენ. ჩათვალეთ, რომ ამ ხელშეკრულებით ვასაქმებთ კიდევ ბავშვებს.“ (რუსთავის სასწავლო უნივერსიტეტი „რვალი“)

საინტერესოა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის და თავისუფალი უნივერსიტეტების ხელმძღვანელთა კომენტარები ხელშეკრულებებთან დაკავშირებით, ამ უკანასკნელთა მიმართ მათ სკეპტიკური დამოკიდებულება აქვთ:

„...ჩემი აზრით, ხელშეკრულებები არაეფექტურია საქართველოში, იმიტომ რომ მემგონი აი სახელისთვის აკეთებენ, ის ვინც ასეთ კონტრაქტს აკეთებს. ძირითადად გვაქვს სახელმწიფო ორგანიზაციებთან ასეთი ხელშეკრულებები, რომლებსაც უნდა რომ აი ესეთი ხელშეკრულება ჰქონდეს და ამის ფარგლებში მერე დიდი აქტივობა არ მიმდინარეობს.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

„ხელშეკრულებების მე არ მჯერა, იმიტომ რომ საქართველოში არის ხელშეკრულებები რომლებიც იდება და არ მუშაობს და არის ურთიერთობა რომელიც უკეთ მუშაობს, ამიტომ მაგას პრაქტიკული მნიშვნელობა არ აქვს“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

საერთოდ, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებთან საუბრისას გამოიკვეთა, რომ ურთიერთობები და თანამშრომლობა უმეტეს შემთხვევაში მაინც პირად კონტაქტებზეა დაფუძნებული და არაფორმალურ ხასიათს ატარებს. მიუხედავად იმისა, რომ რიგ შემთხვევაში ხდება მემორანდუმების/ხელშეკრულების გაფორმება, თუმცა პარალელურად მაინც ურთიერთობის პირველ ფორმასაც მიმართავენ. ზემოთ მოცემული ციტატებიდან ზოგადი მოსაზრებებია გამოთქმული და კონკრეტულ სირთულეებზე რესპონდენტები არ საუბრობენ. ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ თუ არსებობს ამ მხრივ პრობლემა, მისი გადაჭრის გზებზე საუბარი, უფრო კონკრეტულად კი, მზაობა ორივე მხარე ერთად მოაგვაროს სიტუაცია. ცალ-ცალკე ისინი საუბრობენ, რომ საჭიროა მეორე მხარე უფრო გააქტიურდეს და თვითონ იყოს ინიციატორი, დამსაქმებლის შემთხვევაში საუბარია იმაზე, რომ უნივერსიტეტებმა თვითონ უნდა შესთავაზონ

მათ სტუდენტები, ხოლო სასწავლებლები, თავის მხრივ, მიუთითებენ დამსაქმებლების პასიურ როლზე ამ პროცესში.

როგორც ჩანს, დამსაქმებელი ორგანიზაციების მოძიება და ხელშეკრულების გაფორმებაზე დათანხმება საკმაოდ რთულ პროცესს წარმოადგენს. ამასთან, ხშირად ეს ხელშეკრულებები მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებს და რეალური შედეგი არ აქვს.

„ჩვენ გვექონდა ხუთ დაწესებულებასთან შეხვედრა და ალბათ, ამის შემდეგ, შეიძლება ხელშეკრულებაც გაფორმდეს. ცოტა მძიმედ მოდიან ამაზე, მაგრამ იმედია, გაკეთდება. არ არის აუცილებელი, რომ დაასაქმოს, პერსპექტივისთვის... სწორედ ამაზე მქონდა საუბარი. გვექონდა ჩვენ შეხვედრა რამდენიმე დაწესებულებასთან, ალბათ გაფორმდება. იცით რა არის, ჩვენი ინიციატივა უფრო დიდია. ეს პროცესი ორმხრივია, მაგრამ იქიდან ნაკლები ინტერესი ჩანს“ (პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია)

„მე არ მეგულება ისეთი ორგანიზაცია, რომელიც ამის გარანტიას მოგცემს.“ (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

„ძალიან ბევრთან, ძალიან ბევრთან გვაქვს ხელშეკრულება, რომელიც არის დასაქმებაზე, ასევე სტაჟირებაზე, მაგრამ მთლიანობაში, მაგას ვიძახი, ხელშეკრულება არ არის განმსაზღვრელი, ვერ მოთხოვ რაღაც ქვის სროლით.. რეალობაში ბევრი არ მუშაობს.“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

კარიერის სამსახურის ერთ-ერთმა წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ დამსაქმებელთან ურთიერთობა უჭირთ, რადგან, ხშირ შემთხვევაში, ახალი კადრის სამსახურში მიღება არ არის გამჭვირვალე და მესამე მხარე, ანუ კარიერული ცენტრი, ამ პროცესს ვერ გააკონტროლებს.

„ყველაზე რთული პროცესია არა სტუდენტებთან ურთიერთობა, არამედ დამსაქმებლებთან, იმიტომ რომ ხშირად ხდება, ვაკანსია როცა ცხადდება რომელიმე ორგანიზაციაში... ცოტა რთულად ხდება გარკვევა იმისა, თუ რა დონეზე უფრო გამჭვირვალედ ხდება კადრის მიღება. ამის გაკონტროლება გარე მხარიდან და თანამშრომელი ორგანიზაციიდან ძნელია... იმ შესაძლებლობიდან გამომდინარე რაც არსებობს დღეს, მაქსიმალურად ვცდილობთ, რომ გამოვიყენოთ და მივიტანოთ ინფორმაცია სტუდენტებთან.“ (თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი)

თუმცა, არიან უნივერსიტეტები, რომელთაც დამსაქმებელთან ხელშეკრულებები აქვთ გაფორმებული და წარმატებითაც ახორციელებენ.

„დიახ, ჩვენ თანამშრომლობის მემორანდუმს ვაფორმებთ, ეს არის წერილობითი შეთანხმება იმის შესახებ, რასაც ვახორციელებთ. ანუ ისინი იღებენ გარკვეულ პასუხისმგებლობას და ჩვენ ვებმარებით, რომ მათი მოთხოვნების შესაბამისი კადრი მოვამზადოთ.“ (კავკასიის უნივერსიტეტი)

„ძალიან ბევრი. მემორანდუმები და ხელშეკრულებები თუ რაიმე საწარმო არსებობს რეგიონში, ყველასი გვაქვს. ყველგან ჩვენი სტუდენტი პრაქტიკაზე გადის.“ (ახალციხის უნივერსიტეტი)

კარიერის სამსახურის არსის გაგება

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენელთა თქმით, სტუდენტების კარიერის სამსახური არის ერთ-ერთი პრიორიტეტული, აუცილებელი სერვისი, რომელიც უნდა არსებობდეს ყველა უნივერსიტეტში. ეს არის საუკეთესო საშუალება, რომ შეაფასო უნივერსიტეტის ხარისხი, რამდენად მოთხოვნადია მისი კურსდამთავრებულები, ახერხებენ თუ

არა დასაქმებას. სტუდენტების კარიერის სამსახური „უნდა არსებობდეს , რომ აკვირდებოდე შენი უნივერსიტეტის წინსვლას...“ (სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი)

რაც შეეხება დანიშნულებას, რომელსაც უნდა ასრულებდეს კარიერის სამსახური უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში, აქ რამდენიმე პუნქტის გამოყოფა გახდა შესაძლებელი:

- დამსაქმებელთან კონტაქტი
- დასაქმებულ სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა აღრიცხვა
- სტუდენტების მომზადება დასაქმებისთვის

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების ზოგიერთი წარმომადგენლისთვის კარიერის სამსახურის არსებობის ძირითადი მიზანია არა სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობა, არამედ უნივერსიტეტის პრესტიჟის, წარმატებულობის და ხარისხის ჩვენება. კარიერის სამსახურის მიერ მოგროვებული მონაცემები ახალი სტუდენტების მოზიდვას უწყობს ხელს:

[კარიერის სამსახური] „ერთერთი პრიორიტეტულია, ვინაიდან უნივერსიტეტის ხარისხი ფასდება, თუ დასაქმებულების რა პროცენტია მის კურსდამთავრებულებში - ეს ერთი და მეორე - რა პოზიციებზე არიან და წლიურად რა თანხას შოულობენ. ამის ხელშეწყობა თუ არ მოხდება უნივერსიტეტის მხრიდან, მაშინ ის ერთ-ერთი ინდიკატორი, რომელიც უნივერსიტეტის ხარისხს განსაზღვრავს, დაკარგული იქნება...“ (კაკვასიის უნივერსიტეტი)

„უნდა არსებობდეს , რომ აკვირდებოდე შენი უნივერსიტეტის წინსვლას“ (სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი)

„ჩვენი მუშაობის დაგეგმვა იმაზეა დამოკიდებული, თუ ჩვენი კურსდამთავრებული რამდენად კარიერულია.“ (შპს პერტე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია)

თუ ზოგიერთი უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებებისთვის მთავარია უშუალოდ უნივერსიტეტის რეკლამირება, სხვა უნივერსიტეტებში აქცენტია თვითონ სტუდენტებზე, მათ წარმოჩენაზე:

„უნივერსიტეტი იმის უნივერსიტეტია, რომ სწავლის გარდა უნდა ზრუნავდეს სტუდენტის დაბინავებაზე... სხვადასხვა სახელმწიფო და კერძო დაწესებულებების მოძიებაში.. რეკლამირებაზე ჩვენი სტუდენტების დასაქმებასთან დაკავშირებით, კონტაქტები შეკვრაზე, როგორც ქვეყნის შიგნით, ასევე ქვეყნის გარეთ. იმიტომ, რომ ჩვენ ბოლონიის პროცესის მონაწილე ქვეყანა ვართ და ისე თუ ასე, იმაზეც უნდა ვზრუნავდეთ, რომ ჩვენმა სტუდენტმა ვთქვათ, სხვაგანაც დაიწყოს მუშაობა...“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

„კარიერის ცენტრი ამზადებს სამუშაო ბაზრისთვის სტუდენტს. ანუ ჩვენ მათ ვასწავლით სივი როგორ უნდა დაწეროს, როგორ უნდა წავიდეს ინტერვიუზე, რას უნდა მიაქციოს ყურადღება.. აი ესეთ დეტალებს... ვამზადებთ პროფესიული ცხოვრებისთვის.. რა იმეილი უნდა გქონდეს როდესაც აგ ზავნი შენ სივის, იმეილს რა უნდა ერქვას აი ამასაც კი ვასწავლით. კორპორატიულ სამყაროში ძალიან აქცევენ ხოლმე ასეთ რაღაცეებს ყურადღებას და ეს არ იცის, ეს სასწავლო პროგრამაში არ შედის და სადღაც ვიღაცამ ხო უნდა აწავლოს.. კარიერის ცენტრის ფუნქციაც ერთ-ერთი არის ესეც...“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენელთა აზრით, კარიერის სამსახური დამაკავშირებელი რგოლის ფუნქციას უნდა ასრულებდეს სტუდენტსა და დამსაქმებელს შორის, „უნივერსიტეტმა უნდა მოიზიდოს პოტენციური დამსაქმებელი, უნდა მოიზიდოს პროექტების პრეზენტაციით, პროექტების წარდგენით“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი). თავის

მხრივ, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს თანამშრომლობის, ახალი კადრების მოზიდვის, პარტნიორი უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებიდან სტუდენტების მიღების სურვილი.

[დამსაქმებელს] „აღბათ უფრო მჭიდრო კონტაქტი უნდა ჰქონდეთ ასეთ ცენტრებთან, თუკი ესენი იარსებებს და თავიანთი მოთხოვნები წაუყენონ და ნუ უკეთეს შემთხვევაში, იდეალურ შემთხვევაში რაღაც გარკვეული დახმარებაც გაუწიონ იმ ცენტრების ორგანიზებაში...“ (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

რაც შეეხება სტუდენტების ჩართვას კარიერის სამსახურის ეფექტურ ფუნქციონირებაში, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენელთა აზრით, მათი მხრიდან საჭიროა მეტი აქტიურობა და სურვილი. რა თქმა უნდა, მხოლოდ სურვილი საკმარისი არ არის და დასაქმებისთვის აუცილებელია ცოდნა, საკუთარ თავზე მუშაობა.

„ერთადერთი, სტუდენტებმა კარგად უნდა ისწავლონ და კარგად უნდა წარმოაჩინონ მათი პოტენციალი და მაქსიმალურად შეეცადონ, რომ კარგი პროფესიონალები იყვნენ.“ (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

კარიერულ ცენტრთან სტუდენტების მუდმივი კონტაქტი სწავლის დამთავრების შემდგომ წლებშიც ხელს შეუწყობს მათ, როგორც პირველად დასაქმებაში, ასევე სამსახურის გამოცვლაში, უკეთესი პირობების შერჩევაში.

„თითონ სტუდენტები და შემდგომ კურსდამთავრებული, ეს არის ძალიან მნიშვნელოვანი, რომ მუდმივად ჩართულები იყვნენ მონაცემთა ბაზის განახლების პროცესში, იმიტომ, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ ჩვენ ვფლობდეთ ზუსტ ინფორმაციას, თუ როგორია მისი ინტერესები ამ მდგომარეობით.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

ზოგიერთი რესპონდენტი სტუდენტების და კურსდამთავრებულების ჩართვას სასწავლო პროგრამის შექმნაში ისურვებდა, რადგან, მათ უკეთ იციან, რა ცოდნა სჭირდებათ და რა ადგებათ სამსახურში.

„სტუდენტებიც უნდა იყვნენ ჩართული ჯერ პროგრამის შექმნაში, როგორ გავიდეთ კარგ შედეგზე, დამსაქმებელთან ერთად... ჩვენ ყოველთვის გამოვითხვა გვაქვს ჩვენს სამსახურს, ეყოთ კრედიტი, ან პრაქტიკაზე რომ წავიდნენ, გამოადგათ ეს ცოდნა თუ არა.“ (რუსთავის სასწავლო უნივერსიტეტი "რვალი")

საკუთარი მოვალეობების სტუდენტზე გადატანა უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებისთვის ჩვეული მოვლენაა - ზოგიერთი სთავაზობს სტუდენტებს, თვითონ ჩამოაყალიბონ კარიერის სამსახური და იზრუნონ საკუთარი თავის დასაქმებაზე.

„თვითონ უნდა შექმნან, აი როგორც შექმნეს ამ ახალგაზრდებმა ჯავახიშვილის უნივერსიტეტის სტუდენტებმა... „საქართველოს სტუდენტთა დასაქმების ცენტრი“ შექმნეს ჯავახიშვილის სტუდენტებმა. ესენი არიან ბაკალავრები და მაგისტრები, რომლებმაც აქტიურად ჩართეს ჩვენი უნივერსიტეტის სტუდენტები...“ (სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი)

სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების წარმომადგენელი განსხვავებულ ინფორმაციას ფლობს საქართველოს სხვა უნივერსიტეტებში ამ მხრივ არსებულ მდგომარეობაზე. ძირითადად, ინფორმაციას იძიებენ ამა თუ უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე, ან, ხელმძღვანელობენ საკუთარი ვარაუდებით.

„მეტ-ნაკლებად ერთ მდგომარეობაში ვართ, სისტემა ეხლა ყალიბდება, თანაბარი სასტარტო პირობებია ნამდვილად. წამყვან უმრავლესობას, ვისთანაც კავშირი გვაქვს, მეტ-ნაკლებად, ანალოგიური მდგომარეობაა. ზოგიერთს სახელი ჰქვია, ვთქვათ, ამასთან დაკავშირებით, მაგრამ

განხორციელება ჯერჯერობით...“ (შპს პერტე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია)

მსგავსია მდგომარეობა საზღვარგარეთ არსებულ უნივერსიტეტებში კარიერული სერვისების შესახებ ცოდნასთან დაკავშირებით. გარკვეულ ინფორმაციას ფლობენ ისინი, ვისაც საზღვარგარეთის რომელიმე უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებასთან აკავშირებთ ხელშეკრულება, ან საკუთარი გამოცდილება.

„ამერიკაში ძალიან დიდი აქცენტი კეთდება ადამიანზე, თვითონ ინდივიდზე, რომ მოახერხოს თავისი გზის გაკვლევა... ეს ზოგადად ასე არის იქ. აქედან გამომდინარე, იქაური საკარიერო სერვისი ესე არ კიდებს სტუდენტს ხელს და არ მიყავხარ და არ გასაქმებს, ესე არ არის იქ... უბრალოდ გეუბნება, რომ აი, ვთქვათ, შენი ცოდნის და უნარების პატრონი გამოადგებოდა ამ ინდუსტრიას, ამ ინდუსტრიაში არის ეხლა, ვთქვათ, მოთხოვნა ამაზე, აქ არის ამაზე, აქ არის ამაზე... ანუ იქ შეიძლება კიდევაც გითხრან, რომ, აი შენ ხომ გაქვს ეხლა რაღაცა ხარისხი, ამას რომ მიუმატო ეს პრაქტიკული გამოცდილება და სამი თვე წაიმუშავო მაშინ...“ (თბილის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

ზოგიერთი რესპონდენტი საკუთარი ვარაუდებით ხელმძღვანელობს - *„ჯერ როგორ არის, იცით, გამოკითხვის დონეზეა და არა უშუალოდ... თვითონ რომ ჩართული იყოს და უზრუნველყოფა მოახდინოს ამისი, ასეთი რამე მგონი არც სხვაგან ხდება“ (შპს პერტე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია), ზოგი კი საერთოდ არ ფლობს ინფორმაციას.*

უნივერსიტეტების იმ წარმომადგენელთა შორის, ვინც კარგად იცნობს სხვა ქვეყნების უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში კარიერის სამსახურის გამოცდილებას, თითქმის ყველა ამბობს, რომ აქტიურად იყენებს ამ ცოდნას და ნერგავს თავის სასწავლებელში: *„ბევრ შემთხვევაში ზუსტად ჩვენს უნივერსიტეტში რაც ხდება, ანალოგიები გვაქვს ალებული, ვთქვათ, იგივე სხვა საზღვარგარეთის უნივერსიტეტების გამოცდილებიდან...“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი).*

სამწუხაროდ, ზოგ შემთხვევაში უცხოური გამოცდილების გადმოტანა საქართველოს რეალობაში არაეფექტურია. რაც კარგად მუშაობს ერთ ქვეყანაში, მეორეში ინტერესს არ იწვევს, მაგალითად, გერმანიის სახელოვნებო სასწავლებლების გამოცდილება - სტუდენტების ნამუშევრების რეგულარული გამოფენა-გაყიდვა, საქართველოში უშედეგოდ დასრულდა.

„... ბავშვები აკეთებენ დიდ გამოფენას, იღება კარი ყველასთვის და საზოგადოება მოდის და ახალ სახელებს ეცნობა... დადიან ათვალიერებენ, იქ ასეა. ყიდულობენ, ხელს უწყობენ. ჩვენ გავაკეთეთ რამდენჯერმე, მივიღეთ არაფერი. ჩვენ საზოგადოებას ეგ არ აინტერესებს. თუ, რა თქმა უნდა, ხმაურიანი და რამე ისეთი ცელქობა არ არის. ან რამე ისეთი ძალიან ეფექტური მაგრამ არაფრის მთქმელი, ხუთ წუთში რომ არავის არ ახსოვს...“ (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

საერთოდ, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენელთა აზრით, უნივერსიტეტში კარიერის სამსახურის არსებობა დაკავშირებულია ფინანსების არსებობასთან - *„უნივერსიტეტი, რომელიც ფინანსურად ძლიერია, ყველას აქვს ცალკე სამსახური შექმნილი“ (ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი), ასევე, ბევრი რესპონდენტი მიიჩნევს, რომ დასაქმების სერვისი ფუნქციონირებს ძირითადად კერძო სასწავლებლებში:*

„განსაკუთრებით კერძო უნივერსიტეტებშია ძალიან კარგად გადაწყვეტილი ეს საკითხი. მე შემძლია ვიმსჯელო თავისუფალი უნივერსიტეტი და ასე შემდეგ და ასე შემდეგ, ესენი. მაგრამ ესენი უფრო მეტად ორიენტირებულია, როგორც გითხარით, იურიდიული და ეკონომიური და ასე.“ (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

ფინანსური მხარის გარდა, კარიერული სერვისის ჩამოყალიბებას უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების ზომა, სტუდენტთა რაოდენობა და სპეციალობათა მრავალფეროვნება განაპირობებს - „რაც უფრო მრავალფეროვანი არის გამოსაშვები კონტინგენტი, მით უფრო დიდი არის აუცილებლობა საკარიერო სერვისის არსებობის...“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი). თუმცა, განსხვავებულ აზრს გამოთქვამენ უფრო ვიწრო სპეციფიკის მქონე უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში, როგორცაა სამედიცინო, ან სამხატვრო. ამ სფეროების წარმომადგენელთა აზრით, ასეთი ტიპის სასწავლებლებში კარიერის სამსახური აუცილებელია, რადგან პროფესიები ნაკლებად მოთხოვნილია და მეტი ძალისხმევა სჭირდება სამსახურის შოვნას.

„ბაზარზე არ არის იმდენად ჩამოყალიბებული ეს სფერო რომ დიდი მოთხოვნა იყოს კადრებზე. თვითონ კადრების მოთხოვნაც არის მცირე. შესაბამისად ამ მცირე მოთხოვნის ფარგლებში სტუდენტებზე არის ნაკლები გათვლა.“ (თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო აკადემია)

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების ყველა წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ კარიერული ცენტრი საჭიროა უნივერსიტეტში, მაგრამ, ხშირ-შემთხვევაში ეს არ არის პირველი მნიშვნელობის სამსახური. ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტის ხელმძღვანელის აზრით, მთავარია უნივერსიტეტმა განათლებით უზრუნველყოს სტუდენტები, კარიერაზე ზრუნვა კი მისი ფუნქცია არ არის.

„... კარგი იქნება თუ იარსებებს ასეთი სამსახური, მაგრამ როდესაც უნივერსიტეტი სათანადო დონეზე მუშაობს, ამ შემთხვევაში სტუდენტი იღებს იმდენ განათლებას... იმისთვის ცნობილია, რომ მისთვის არის კარიერა უმნიშვნელოვანესი და პირველი, რისთვისაც აზარებს უმაღლეს სასწავლებელში, ეს არის ის, რომ მან მოაწყოს თავისი კარიერა. ასე, რომ კონკრეტულად, რომ კარიერა არსებობდეს აი, ესეთი, უნივერსიტეტში, თუ იქნება კარგია, მაგრამ... მე ვფიქრობ, რომ თუ უნივერსიტეტი სათანადო დონეზე მუშაობს, მაშინ ის მოამზადებს სტუდენტებს, რომ შექმნან თავიანთი კარიერა.“ (ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი)

სხვადასხვა უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში სტუდენტების კარიერის სამსახურის დაარსება ხელს შეუწყობს სტუდენტებს შორის ჯანსაღი კონკურენციის განვითარებას, რაც, თავის მხრივ, კადრების დონის ამაღლებას გამოიწვევს.

„ნებისმიერ შემთხვევაში, კონკურენცია ყოველთვის ხელს უწყობს ნებისმიერი ორგანიზაციის განვითარებას... რაც უფრო მსგავსი მიმართულებით [კარიერის სამსახურების ჩამოყალიბების მხრივ] იმუშავებენ უნივერსიტეტები, ალბათ, ჯამში, ეს კარგ შედეგს გამოიღებს“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი).

ზრუნვა საჭირო უნარების განვითარებაზე

შესწავლილი უნივერსიტეტებიდან თითქმის ყველა მათგანის სასწავლო კურიკულუმში ასახულია ყველა იმ უნარის განვითარება, რაც სტუდენტის დასაქმებისთვის არის საჭირო. კურიკულუმის შედგენა და შესაბამისი უნარების განვითარება სხვადასხვა უნივერსიტეტში სხვადასხვა გზით ხდება. ეს შეიძლება იყოს აკადემიური საბჭოს გადაწყვეტილების შედეგი, ბაზრის კვლევის შედეგი, კონკრეტული ლექტორის მოსაზრებაზე დაყრდნობილი და ა.შ.

„აკადემიური საბჭო როდესაც მსჯელობს, რას უნდა სწავლობდეს და რისთვის სწავლობს ამ საგანს ამოსავალი წერტილი არის რო გავა აქედან აი ამ საგნის შედეგად რას მიიღებს. რისი გაკეთება შეეძლება“. (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

„პროგრამა შედგენილი არის სპეციალისტების მიერ, საგნის სპეციალისტების მიერ და იქ იმ სპეციალობაში როცა სილაბუსი დგება სწავლის მიზნებში გაწერილია რა უნდა მიიღოს ბავშვმა.“

აქ არის აქცენტი არა მარტო თეორიულ ცოდნაზე არამედ პრაქტიკულ უნარ-ჩვევებზეც, რომელიც მას დაეხმარება.” (გორის უნივერსიტეტი)

„თითოეულ ლექტორზეა დამოკიდებული რამდენად აი ის პრაქტიკული საგანი, რომელიც შემდგომში უნდა გამოადგეს როგორ განავითარებს ამ სტუდენტის უნარ-ჩვევებს ამ მიმართულებისადმი.” (სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი)

თუ რა უნარების განვითარებაზე მახვილდება ყურადღება, ძირითადად გამოიყო უნარების ორი დიდი ჯგუფი - დარგობრივი უნარები და ტრანსფერული უნარები. დარგობრივი უნარები ძირითადად დამოკიდებულია სასწავლო საგნის სპეციფიკაზე და იმაზე, რას მოითხოვს შრომის ბაზარი კონკრეტული სფეროს წარმომადგენლისგან. რაც შეეხება ტრანსფერულ უნარებს, გამოიკვეთა რამდენიმე ძირითადი უნარი, რაზეც უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების წარმომადგენლები ამახვილებენ ყურადღებას. ეს უნარებია: კომუნიკაციის უნარები, ინფორმაციის მოძიების უნარი, კვლევის და ანალიზის უნარი. თუმცა, ხშირ შემთხვევაში, უნივერსიტეტების წარმომადგენლები არ აკონკრეტებდნენ, რა უნარებს უვითარებენ სტუდენტებს, ან გვთხოვდნენ დაზუსტებას, რა ზოგად უნარებზე ვეკითხებოდით მათ.

„აბსოლუტურად ყველა პროგრამაში [ასახულია] ტრანსფერული უნარები ცალკე და ასევე დარგობრივი უნარებიც.” (რუსთავის სასწავლო უნივერსიტეტი „რვალი“)

„კომუნიკაციის უნარები, პირველ რიგში, რაც დარგობრივი უნარიც არის, ექიმისთვის, იმიტომ რომ მას პაციენტთან, მის ახლობლებთან, საზოგადოებასთან კომუნიკაცია სჭირდება და მემგონი კომუნიკაციის უნარი ყველასთვის აუცილებელი უნარია. ერთი ეს. ჯგუფში მუშაობის უნარს ვუვითარებთ, დროის სწორად დაგეგმვის უნარი, ინფორმაციის მოპოვების უნარი, კვლევის უნარი, ანალიზი...” (შპს პერტე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია)

თუმცა, სამედიცინო უნივერსიტეტის წარმომადგენელი უფრო თვითკრიტიკული აღმოჩნდა. მისი აზრით, ტრანსფერული უნარების კურიკულუმში გაუთვალისწინებლობის გამო მათი სტუდენტები შრომის ბაზარზე ნაკლებად კონკურენტუნარიანნი არიან:

„სამწუხაროდ, კურიკულუმი არ ითვალისწინებს ასეთ უნარებს, მაგრამ ძალიან კარგი იქნებოდა. შესაბამისად, ჩვენი სტუდენტები კონკურენციას ვერ უწევენ სხვა უნივერსიტეტის სტუდენტებს, რომლებსაც ტრანსფერული უნარები აქვთ განვითარებული.” (თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი)

რესპონდენტების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ კურიკულუმის შედგენისას დამსაქმებლებთან გადიან კონსულტაციებს. თუმცა, დაფიქსირდა განსხვავებული მოსაზრებებიც - უნივერსიტეტის ზოგიერთი წარმომადგენლის აზრით, მათ უკეთ იციან, რა უნდა ასწავლონ სტუდენტებს და დამსაქმებელთან კონსულტაცია არ არის საჭირო:

„ეგ არა, ყველგან რა თქმა უნდა არა, რადგან ბაზრის მოთხოვნებს... ჟურნალისტს როგორ უნდა გავუკეთოთ, ”ალია” ხომ არ იტყვის, როგორი ტიპის ჟურნალისტი სჭირდება, ჟურნალისტი ჟურნალისტია, გაჩნია სპეციალიზაციას. ისეთი ვიწრო სპეციალობები, როგორიც არის, მაგალითად, ბიოქიმია, მოლეკულური ბიოგენეტიკა, იქ რა თქმა უნდა ეგრე კეთდება, იმიტომ რომ ძან ასე..” (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

„მხოლოდ და მხოლოდ პროფესიულ საფეხურებზე ვითვალისწინებთ აი, დამსაქმებლებთან ურთიერთობას და ეს ახალი დაწყებული პროცესია სხვათა შორის და აი, ეხლა ჩვენი სტანდარტები დაიდო, აი ეხლა რო დაიწყეს პროფესიული საფეხურის გაძლიერება, აი ამ შემთხვევაში ჩვენ გავიარეთ გარკვეული კონსულტაციები დამსაქმებლებთან.” (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

როგორც ინტერვიუებიდან გამოჩნდა, ამ მხრივ ყველაზე გამართული მდგომარეობა თბილისის კერძო უნივერსიტეტებშია.:

„რა თქმა უნდა, ბაზარზე რა მოთხოვნებიცაა, მაგას ყოველთვის ვითვალისწინებთ. იმიტომ, რომ ეს არის აუცილებელი. თუ ჩვენ არ განვვითარდით სწავლების პროცესში იმის პარალელურად, რაც ხდება ბაზარზე, ბუნებრივია ეს ადამიანები არ იქნებიან მოთხოვნადები. ანუ, ჩვენ უნდა ვასწავლოთ ის, რაც არი ეხლა საჭიროება და შესაბამისად ის, რაც უნდა აკეთონ.“ (თავისუფალი უნივერსიტეტი)

რესპონდენტები თვლიან, რომ შრომის ბაზრის მოთხოვნების კვლევა ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი პროცესია იმისათვის და რომ შედეგს არსებული სიტუაციის ადეკვატური კურიკულუმი და კურსდამთავრებულებს შესაბამისი კომპეტენციები გააჩნდეთ. ცდილობენ გაითვალისწინონ ბაზრის მოთხოვნები, თუმცა, ზოგიერთი მათგანი არ აწარმოებს დამსაქმებლებთან კონსულტაციებს.

„უშუალოდ დამსაქმებელთან ამის შესახებ მოლაპარაკება არ გვექონდა, მაგრამ ჩვენ ზოგადად ვიცით, მსოფლიოში, ქვეყანაში რა ხდება, მედიცინისთვის აუცილებელი მოთხოვნები რაც არის, სტანდარტი არსებობს აუცილებლად და სტანდარტთან შესაბამისობაში უნდა ვიყოთ.“ (შპს პერტე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია)

ბაზრის მოთხოვნების შესწავლა ყველაზე ნაკლებად, როგორც აღმოჩნდა, სახელმწიფო უნივერსიტეტებში ხდება:

„მე რაც აქ ვარ არ ჩამიტარებია ჯერ, ეხლა ვაპირებთ. ეს კვლევა ასევე მოიცავს ზოგადად დასაქმების კუთხით, დიდი ინფორმაცია ამოვა. მანამდე თუ რამე იყო, მე არ მინახია, არ ვიცი...“ (თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი)

„სამწუხაროდ ვერ ვატარებთ. ალბათ საჭირო არის, მაგრამ ესეც ხომ გეუბნებით, ბაზარი სამხატვრო და არტ სფეროში იმდენად ცვალებადია, იმდენად სპეციფიურია და იმდენად ბევრ ესე ვთქვათ, გარემო პირობებზე არი დამოკიდებული.“ (სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია)

დასკვნები

შედეგებიდან გამოიკვეთა, რომ კარიერის სამსახური, დამოუკიდებელი სამსახურის სახით, უნივერსიტეტების დაახლოებით 30%-ში არსებობს. ხოლო, ზოგიერთ უნივერსიტეტში კარიერის სამსახური ჯერ ჩამოყალიბების პროცესშია და ამ სერვისის დაარსებამდე სხვა სტრუქტურები ასრულებენ კარიერული ცენტრის მსგავს აქტივობებს. ამავე დროს, კარიერული სერვისი უფრო კარგად არის განვითარებული თბილისის კერძო უნივერსიტეტებში. ეს უნივერსიტეტები სწორედ ისინია, რომლებთანაც დამსაქმებლების, ანუ მსხვილი ბიზნეს კომპანიების ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტები ყველაზე ხშირად თანამშრომლობენ და, როგორც აღმოჩნდა, საკმაოდ წარმატებულადაც. შესაძლოა, ამ თანამშრომლობას სწორედ ის ფაქტი განაპირობებდეს, რომ ამ უნივერსიტეტებში დასაქმების სამსახურები წარმატებით ფუნქციონირებს უკვე რამდენიმე წლის მანძილზე. სახელმწიფო უნივერსიტეტებში კი, ძირითადად, კარიერის სამსახური ჩამოყალიბების პროცესშია, თუმცა აღნიშნული სერვისის დაარსების მიზანი განსხვავებულია - აქ ეს, ძირითადად, ბოლონის პროცესის მოთხოვნების გათვალისწინების მიზნით ხდება.

დამსაქმებლებთან საუბრისას გამოვლინდა, თუ რომელი უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების სტუდენტებს ანიჭებენ ისინი უპირატესობას - თითქმის ყველა დამსაქმებელი თანამშრომლობს ცენტრალურ კერძო უნივერსიტეტებთან (თავისუფალი უნივერსიტეტი, კავკასიის უნივერსიტეტი, შავი ზღვის უნივერსიტეტი, ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი) და მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევაში - ცენტრალურ სახელმწიფო სასწავლო დაწესებულებებთან (ილიას უნივერსიტეტი). რაც შეეხება რეგიონულ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებს, მათთან თანამშრომლობის ფაქტი არ გამოვლინდა იმის გამო, რომ წინამდებარე კვლევაში ჩართული იყო მხოლოდ დედაქალაქში არსებული კომპანიები.

ასევე, ზოგიერთ სახელმწიფო სასწავლებელში სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობა არ არის ცენტრალიზებული. ეს იმაშიც ვლინდება, რომ ერთსა და იმავე სასწავლებელში ფაკულტეტების მიხედვით შეიძლება განსხვავდებოდეს აქტივობები, რომელსაც სტუდენტთა დასაქმებისთვის ახორციელებენ, მაგალითად, თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და სამხატვრო აკადემიაში. პირველ შემთხვევაში იურიდიული ფაკულტეტი ცალკე, დამოუკიდებლად ზრუნავს თავის სტუდენტების დასაქმებაზე. მართალია, კარიერის სამსახური, როგორც ასეთი, არ არსებობს, მაგრამ დეკანატი ახორციელებს ამ აქტივობებს და რა ხდება ზოგადად უნივერსიტეტში ამ მიმართულებით, ამ ფაკულტეტზე არ იციან. ანალოგიური მდგომარეობაა სამხატვრო აკადემიაში ფერწერის ფაკულტეტზეც. როგორც ჩანს, ფაკულტეტები განსხვავებულად უდგებიან სტუდენტთა დასაქმების საკითხს. აქტივობები განსხვავდება. ამ შემთხვევიდან ჩანს, თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია კოორდინირება დამსაქმებლებსა და სასწავლებლებს შორის და აქტივობების ერთგვაროვნება. მხოლოდ უცხო ენის ცოდნა და კომპიუტერული პროგრამების ფლობა შეიძლება მეორეხარისხოვანიც კი იყოს და მნიშვნელობა დაკარგოს, თუ თანამშრომელმა არ გამოიჩინა ოპერატიულობა, არ ითანამშრომლა დამსაქმებელთან, არ მიაწოდა მას საჭირო ინფორმაცია, რაც, საბოლოო ჯამში, სტუდენტებისთვის არის წამგებიანი, რადგანაც დამსაქმებელმა ასეთი გამოცდილების შემდეგ შეიძლება შემდგომში აღარ მიმართოს, ან ნდობა დაკარგოს სასწავლებლის მიმართ.

ძირითადად, უნივერსიტეტებში აღნიშნული სერვისი ყალიბდებოდა განათლების რეფორმის შემდგომ წლებში, ანუ 2005 წლიდან. კარიერის სამსახურის დაარსების მიზეზად გამოიკვეთა ის, რომ მისი არსებობა ხელს შეუწყობს უმაღლესი სასწავლებლის კონკურენტუნარიანობის გაზრდას და სტუდენტების დასაქმებას, ასევე აამაღლებს უნივერსიტეტის პრესტიჟს და მოიზიდავს სტუდენტებს. დამსაქმებლებს კი გაუადვილებს საჭირო კადრის მოძიებას. თუმცა, შესაძლოა ერთ-ერთი მიზეზი ასევე იყოს ბოლონიის პროცესის მოთხოვნაც.

უნივერსიტეტებში არსებულ კარიერის სამსახურებში, ან ამ მხრივ მომუშავე ერთეულებში თანამშრომელთა რაოდენობა მერყეობს ერთიდან ექვს ადამიანამდე, რაც უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების ზომითაა განპირობებული. ნიშანდობლივია ისიც, რომ მიუხედავად იმისა, არის თუ არა ცენტრალიზებული კარიერის სამსახური ერთ რომელიმე სტრუქტურაში, ან სხვა რომელიმე დეპარტამენტი ახორციელებს თუ არა მის ფუნქციებს - ამ მიმართულებით მომუშავე ადამიანებს არ გააჩნიათ რამე სპეციალური სახის განათლება ან კვალიფიკაცია და რიგ შემთხვევაში ეს არც მიაჩნიათ მნიშვნელოვნად. ზოგიერთ უნივერსიტეტში აღნიშნულ სამსახურში მუშაობენ ადამიანები, რომლებიც კონკურსის საფუძველზე სპეციალურად იქნა შერჩეული, თუმცა, ამ შემთხვევაშიც კი ასეთი ადამიანების კვალიფიკაცია გაურკვეველია და სხვადასხვა პროფესიას წარმოადგენენ. როგორც წესი, სასწავლებლების წარმომადგენლები თვლიან, რომ იმ მომსახურებისთვის, რასაც ისინი სტუდენტებს სთავაზობენ, რამე კონკრეტული განათლება არ სჭირდებათ და როგორც წესი, ტრენინგები თანამშრომლებისთვის შემოიფარგლება მხოლოდ კომპიუტერული უნარ-ჩვევების და უცხო ენების სწავლებით.

კარიერის, ან მსგავსი აქტივობების შემსრულებელი სამსახურის ძირითადი ფუნქციები უნივერსიტეტებში უმეტესწილად ემთხვევა იმ ფუნქციებს, რასაც დასავლეთის განვითარებული ქვეყნების უნივერსიტეტების ანალოგიური სამსახურები ასრულებენ. თუმცა, კვლევაში მონაწილე უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლებს არ აქვთ შესწავლილი სხვა ქვეყნების გამოცდილება ამ მიმართულებით. მათი ინფორმაცია სხვა ქვეყნებში კარიერის სამსახურის არსებობის შესახებ შემოიფარგლება პირადი გამოცდილებით - რომელიმე უნივერსიტეტში სწავლის შემთხვევაში ამ სამსახურის არსებობის შესახებ ინფორმაციის მიღებით, ან პირადი კონტაქტებით.

კარიერის სამსახურის მიერ შეთავაზებული სერვისები ემთხვევა სხვა ქვეყნების უნივერსიტეტებში არსებულ სერვისებს. თუმცა, ინტერვიუების შედეგებმა გამოავლინა, რომ ზოგჯერ ერთი და იგივე სასწავლებლის წარმომადგენლები ვერ თანხმდებიან კონკრეტული სერვისების არსებობის შესახებ საკუთარ სასწავლებელში, განსაკუთრებით ეს ეხება სახელმწიფო უნივერსიტეტებს, სადაც კარიერის სამსახური როგორც ასეთი, ცალკე არ არსებობს და ფუნქციებს სხვადასხვა დეპარტამენტი ასრულებს; სტუდენტთა დასაქმების მიზნით განხორციელებული აქტივობები შეიძლება განსხვავდებოდეს ფაკულტეტების მიხედვითაც, (სამხატვრო აკადემია და თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი). კერძო სასწავლებლებში ამ მხრივ გამონაკლისს წარმოადგენს სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი, სადაც არსებობს სტუდენტთა დასაქმების ცენტრი, თუმცა მის ფუნქციონირებაში სხვადასხვა დეპარტამენტის თანამშრომელია ჩართული, სპეციალური კადრი არ არის გამოყოფილი და რესპონდენტების პასუხებს შორის განსვლა აქაც დაფიქსირდა.

რაც შეეხება აქტივობებს, რომელსაც უნივერსიტეტები ახორციელებენ სტუდენტების დასაქმების მიზნით, ისინი, ფაქტიურად, რესპონდენტების მიერ გამოყოფილი კარიერის სამსახურის ფუნქციების ანალოგიურია. აქ საუბარია, ძირითადად, „ხიდის გადებაზე“ სტუდენტებსა და დამსაქმებლებს შორის, ანუ კარიერის სამსახურის ძირითადი ფუნქციაა სტუდენტების და დამსაქმებლების დაკავშირება, ერთი მთლიანი ჯაჭვის შექვრა.

საერთოდ, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენელთა აზრით, უნივერსიტეტში კარიერის სამსახურის არსებობა დაკავშირებულია სერიოზულ ხარჯებთან. ამიტომაც, ბევრი რესპონდენტი მიიჩნევს, რომ დასაქმების სერვისი ფუნქციონირებს ძირითადად კერძო სასწავლებლებში, რადგან ასეთი უნივერსიტეტები ფინანსურად გაცილებით ძლიერია და აქვთ საშუალება რომ ჩამოაყალიბონ ცალკე სტრუქტურა. თუმცა, არსებული თანხების განაწილების სქემა ძალიან საინტერესო სურათს მოგვცემდა იმის თაობაზე, თუ რომელი სამსახურები მიაჩნიათ უნივერსიტეტებს პრიორიტეტულად. წინამდებარე კვლევა აჩვენებს, რომ მათ უმეტესობას კარიერის სამსახური არ მიაჩნია პრიორიტეტულად.

საბოლოო ჯამში გამოჩნდა, რომ უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლები კმაყოფილები არიან განხორციელებული აქტივობებით სტუდენტების კარიერის ხელშეწყობის მიზნით. ისინი აწყობენ სტუდენტების შეხვედრებს დამსაქმებლებთან, ტარდება ტრენინგები და ვორქშოპები. ეხმარებიან ავტობიოგრაფიული მონაცემების შედგენაში, ეს შეიძლება განხორციელდეს ტრენინგების სახით, კურიკულუმში არსებული საგნების ფარგლებში, აღნიშნული პრაქტიკა არსებობს მაგალითად ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტში, სადაც სტუდენტებს აკადემიური წერის ფარგლებში ასწავლიან ავტობიოგრაფიების, სამოტივაციო წერილების შედგენას. ან სტუდენტებს შეუძლიათ ნებისმიერ დროს მიმართონ დანმარებისთვის შესაბამის ადამიანს (თუ ასეთი არსებობს) და მათ გაუწევენ კონსულტაციას.

მნიშვნელოვანი განსხვავება სახელმწიფო და კერძო სასწავლებლებს შორის გამოიკვეთა კარიერის სამსახურის მიღწევების, მისი მუშაობის ეფექტურობის განსაზღვრის დროს - კერძო

უნივერსიტეტები ამ სამსახურის შეფასებას აკეთებენ კონკრეტულ მაჩვენებლებზე დაყრდნობით, ხოლო სახელმწიფო უნივერსიტეტების წარმომადგენლები ნაკლებად ასახელებდნენ კონკრეტულ მაჩვენებლებს და მხოლოდ ზოგად შეფასებებს აკეთებდნენ. შესაძლოა ეს გამოწვეული იყოს იმით, რომ სახელმწიფო უნივერსიტეტებში ეს სამსახური ჯერ ჩამოყალიბების პროცესშია და რეალური შედეგები ჯერ არ აქვთ.

განსხვავებულია, აგრეთვე, სხვადასხვა კატეგორიის უნივერსიტეტებში ინფორმაციის გავრცელების გზებიც. აქ განსხვავება გამოიკვეთა როგორც სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტებს, ასევე რეგიონულსა და ცენტრალურ უნივერსიტეტებს შორის. ეს განსხვავება, როგორც ჩანს, განპირობებულია სასწავლებლების ზომით. სახელმწიფო უნივერსიტეტებში დიდი რაოდენობით სტუდენტები სწავლობენ როგორც თბილისში, ისე რეგიონებში, ამიტომ, მათ შორის ამ კუთხით განსხვავება არ არის. აქ ძირითადად ვებ-გვერდის, მოკლე ტექსტური შეტყობინებების, ელექტრონული ფოსტის, საგანაცხადო დაფების და სტუდენტების წარმომადგენლებთან პირადი შეხვედრების საშუალებით ავრცელებენ ინფორმაციას. თბილისის კერძო უნივერსიტეტებში მეტი სტუდენტი სწავლობს, ვიდრე - რეგიონების, ამიტომ, ინფორმაციის გავრცელების გზები აქ განსხვავებულია. თბილისის კერძო უნივერსიტეტებში, ინფორმაციის გასავრცელებლად იყენებენ შიდა საუნივერსიტეტო ელექტრონული ფოსტის სისტემას, ასევე სტუდენტებთან შეხვედრას და სხვადასხვა სამსახურების შესახებ პრეზენტაციებს, რაც საკმაოდ ეფექტურ გზად მიაჩნიათ. რეგიონულ კერძო უნივერსიტეტებში იყენებენ ძირითადად განცხადებების დაფებს და პირად კონტაქტებს, თვლიან, რომ უნივერსიტეტების მცირე ზომიდან გამომდინარე, ინფორმაციის ამგვარად გავრცელება უფრო ეფექტურია.

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენლებთან საუბრისას გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებელთან ურთიერთობები და თანამშრომლობა უმეტეს შემთხვევაში მაინც პირად კონტაქტებზეა დაფუძნებული და არაფორმალურ ხასიათს ატარებს. მიუხედავად იმისა, რომ რიგ შემთხვევაში ხდება მემორანდუმების/ხელშეკრულების გაფორმება, პარალელურად მაინც ურთიერთობის პირველ ფორმას მიმართავენ. უნივერსიტეტების წარმომადგენლებმა ასევე აღნიშნეს, რომ დამსაქმებელი ორგანიზაციების მოძიება და ხელშეკრულების გაფორმებაზე დათანხმება საკმაოდ რთულ პროცესს წარმოადგენს. ეს შეიძლება გამომდინარეობდეს იქიდან, რომ დამსაქმებლებს არ სურთ ვალდებულებების აღება და თვითონ სასწავლებლები ცდილობენ არ „დააფრთხონ“ პოტენციური დამსაქმებლები ამგვარი დოკუმენტებითა და დაკისრებული ვალდებულებებით. ამასთან, ხშირად ეს ხელშეკრულებები მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებს და რეალური შედეგი არ აქვს. ასევე საუბარი იყო იმაზეც, რომ სასწავლებლის კარიერის სამსახურის წარმომადგენლებს დამსაქმებელთან ურთიერთობა უჭირთ, რადგან, ხშირ შემთხვევაში, ახალი კადრის სამსახურში მიღება არ არის გამჭვირვალე და მესამე მხარე, ანუ კარიერული ცენტრი, ამ პროცესს ვერ გააკონტროლებს. რა თქმა უნდა, პოტენციურ დამსაქმებელთან ურთიერთობა ყოველთვის პრობლემატური არ არის. ზოგიერთ უნივერსიტეტს დამსაქმებელთან ხელშეკრულებები აქვთ გაფორმებული და წარმატებითაც ახორციელებენ თანამშრომლობას. ეს უკანაკნელი ძირითადად სტუდენტების სტაჟირების პროგრამებში ჩართვით გამოიხატება. როგორც უკვე ვთქვით, დამსაქმებლები ვერ იღებენ საკუთარ თავზე ვალდებულებას, რომ აუცილებლად დაასაქმებენ ამა თუ იმ უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს.

სტაჟირების საშუალებით დამსაქმებლები აგრეთვე „აკავებენ“ საუკეთესო კადრებს, რომ სხვა კომპანიებმა არ მიიზიდონ ისინი. სტაჟიორების აყვანის კიდევ ერთი მიზეზია ახალი კადრების მომზადება, კომპანიაში სამუშაოდ აუცილებელი უნარ-ჩვევების სწავლება.

გამოკითხულ დამსაქმებელთა უმეტესობისათვის კვალიფიციური კადრების მოძიება პრობლემას წარმოადგენს. მიუხედავად უკმაყოფილებისა, დამსაქმებლები არ ცდილობენ სიტუაციის გამოსწორებას და არ მიმართავენ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებს რჩევებით თუ პრეტენზიებით. ეს გამოჩნდა, თუნდაც სტაჟირებაზე/პრაქტიკაზე საუბრისას. დამსაქმებლები განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობას ანიჭებენ მას და თვლიან, რომ სასწავლებლები უნდა ცდილობდნენ, რაც შეიძლება მეტი სტაჟირებისა/პრაქტიკის პროგრამის მოძიებას, რომელიც დროში უფრო გაწეილი იქნება და სტუდენტს თავისი თეორიული ცოდნის პრაქტიკაზე მორგების და გამოცდილების მიღების საშუალებას მისცემს, მაგრამ იმის გამო, რომ სტაჟირებისთვის სტუდენტებს ნაკლები დრო აქვთ გამოყოფილი, რასაც სასწავლებლებს აბრალებენ, ვერ ხდება სათანადო შედეგის მიღწევა. აქედან ჩანს, რომ ნაკლებია კავშირი ორ მხარეს - დამსაქმებელსა და სასწავლებელს შორის. როცა ადგილი აქვს გარკვეულ პრეტენზიებსა და შენიშვნებს დამსაქმებელთა მხრიდან, როგორც ინტერვიუებიდან ჩანს, ისინი მათ არ ამცნობენ სასწავლებლებს სიტუაციის გამოსწორების მიზნით. თუ კი მათთვის მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო პროგრამებში პრაქტიკული სახის საგნების უფრო მეტი მოცულობით არსებობა, მაშინ უმჯობესი იქნებოდა ინფორმაციის სასწავლებლებისთვის მიწოდება და ამ მიმართულებით თანამშრომლობა.

დამსაქმებლები არ მიმართავენ უნივერსიტეტებს პრობლემის გამოსასწორებლად, როცა უკმაყოფილონი არიან სტუდენტების კვალიფიკაციის და განათლების დონითაც, სპეციფიკური პრაქტიკული უნარების (მაგალითად, თვით-პრეზენტაცია და ა.შ) არ ქონის გამო. ასევე დამსაქმებლებს ხშირად არ ესმით კურიკულუმზე ერთობლივი მუშაობის საჭიროება და პოტენციალი. უმაღლესი სასწავლებლები, როგორც მათი წარმომადგენლები ამბობენ, კურიკულუმის შედგენისას ყოველთვის ითვალისწინებენ ამ ფაქტორს და ცდილობენ სწავლების პროცესში სტუდენტებს განუფითარონ როგორც კონკრეტული, დარგობრივი უნარები, ასევე ტრანსფერული უნარებიც. თუმცა, დამსაქმებლების კონსულტაციებს, როგორც შედეგებიდან გამოჩნდა, ხშირ შემთხვევაში არ მიმართავენ და ეყრდნობიან ზოგად ცოდნას და თავიანთ წარმოდგენას, რა შეიძლება დასჭირდეს სტუდენტს მუშაობისას. ხოლო დამსაქმებლების ინტერვიუებიდან გამოიკვეთა, რომ უნივერსიტეტების უმეტესობა ჯერ კიდევ სპეციფიკურ უნარებს ანიჭებს უპირატესობას და ნაკლებად ავითარებს ზოგად, ანუ ტრანსფერულ უნარებს.

გამოიკვეთა რამდენიმე ძირითადი უნარი, რაზეც უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების წარმომადგენლები ამახვილებენ ყურადღებას. ეს უნარებია: კომუნიკაციის, ინფორმაციის მოძიების, კვლევის და ანალიზის უნარები. როგორც აღმოჩნდა, უმაღლესი დაწესებულების წარმომადგენლებისგან განსხვავებით, დამსაქმებლები ტრანსფერულ უნარებს განსაკუთრებულ ყურადღებას ანიჭებენ, ძირითადად, ეს არის თვით-პრეზენტაციისა და პრეზენტაციის უნარი. დამსაქმებლების ინტერვიუებიდან გამომდინარე, ამ მხრივ მნიშვნელოვანი განსხვავებაა სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტებს შორის. ამ ფაქტს უკავშირდება სწორედ ის, რომ კერძო უნივერსიტეტები ხშირად იწვევენ დამსაქმებლებს კონსულტაციისთვის სასწავლო გეგმის შედგენისას, რაც, როგორც დამსაქმებლებმაც აღნიშნეს და ერთი შეხედვითაც შეიძლება ითქვას, უნივერსიტეტებს სერიოზულად უმაღლესს პრესტიჟს. სახელმწიფო უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლებთან საუბრისას მხოლოდ რამდენიმე მათგანმა აღნიშნა, რომ მსგავსი უნარების არქონა მათ სტუდენტებს მნიშვნელოვნად ხევს უკან კონკურენტუნარიანობის თვალსაზრისით.

გარდა თვით-პრეზენტაციის და პრეზენტაციის უნარების განვითარებისა, დამსაქმებლები მნიშვნელოვან ყურადღებას აქცევენ ასევე ორგანიზებულობას, დროის სწორად განაწილების უნარს, დაგეგმვის უნარს. ამასთან, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კომპიუტერული პროგრამების ფლობა განსაკუთრებულად მოთხოვნილია დღეს დასაქმების თვალსაზრისით.

იგივე შეიძლება ითქვას უცხო ენების ფლობაზეც, თუმცა ზოგჯერ, ეს სამუშაო ადგილზეა დამოკიდებული. ამრიგად, მაშინ, როცა დამსაქმებლები ითხოვენ დაგეგმვის, დროის მართვის, პრეზენტაციის, გუნდური მუშაობის უნარებს, უნივერსიტეტები ყურადღებას ამახვილებენ კომუნიკაციის, ინფორმაციის მოძიების, კვლევის და ანალიზის უნარებზე.

უნარების შესახებ მოცემული ინფორმაციიდანაც ჩანს ის განსვლა, რომელიც არსებობს შრომით ბაზარზე არსებულ რეალურ მოთხოვნებსა და სასწავლო დაწესებულებების მიერ შეთავაზებულ აქტივობებს შორის. თუ, დავუშვათ, დამსაქმებელისთვის მნიშვნელოვანი და აქტუალურია რომელიმე კონკრეტული უნარი (რის შესახებაც სასწავლებელს შეუძლია კვლევის შედეგად გაიგოს) სწორედ მისი განვითარების მიმართულებით უნდა იმუშაოს, რომ თავისი სტუდენტი გახადოს კონკურენტუნარიანი შრომით ბაზარზე და ხელი შეუწყოს წარმატებულ ტრანსფერს სწავლის დასრულების შემდეგ. ამ მხრივ, საინტერესო იქნებოდა თვითონ სტუდენტების აზრის გაგება, იგივე კურსდამთავრებულების - უმუშევრების თუ დასაქმებულების. იმის გაგება, თუ რამდენად გამოადგათ ცოდნა და ის უნარები, რაც სწავლის დროს შეიძინეს, ანუ რამდენად არიან კმაყოფილები ამ მხრივ თავისი სასწავლებლით და რაში ხედავენ ისინი პრობლემას. ვფიქრობთ, საკუთარი სტუდენტებისგან ამგვარი ინფორმაციის მიღება წაადგება უნივერსიტეტებს სირთულეების იდენტიფიცირებაში და შემდგომ სიტუაციის გამოსწორებაში.

უმაღლესი სასწავლებლების წარმომადგენლები აღიარებენ ბაზრის კვლევის და ზოგადად დამსაქმებლების მოთხოვნების გათვალისწინების მნიშვნელობას სასწავლო პროგრამის შედგენისას. თუმცა, ამ მოსაზრებისგან განსხვავებით, ბევრ უმაღლეს სასწავლებელში არ, ან ვერ ხორციელდება ბაზრის კვლევა. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტთა დასაქმების მაჩვენებლის და ბაზრის არსებობა მნიშვნელოვან ინფორმაციას ითვლება, რადგან ამგვარი სტატისტიკისა და ბაზრის ანალიზი დაეხმარება უნივერსიტეტებს სიტუაციის, მათ შორის, აკადემიური პროგრამის შეფასებაში, ასევე პრობლემებისა და მიღწევების იდენტიფიცირებაში - უმრავლეს შემთხვევაში ეს ინფორმაცია უმაღლეს სასწავლებლებში არ არსებობს, ან მოუწესრიგებელია.

შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საერთოდ, სტაჟირება არის თანამშრომლობის ის ფორმა, რომელიც უმაღლესი სასწავლო დაწესებულების უმეტესობისთვის სასურველი და აუცილებელიც კი არის. ამიტომ, მუდმივად მიმდინარეობს ინფორმაციის მიმოცვლა და აქტიური თანამშრომლობა, რასაც ვერ ვიტყვით ურთიერთობის სხვა ფორმებზე - შეხვედრებზე, ტრენინგებზე, ინფორმაციის მიწოდებაზე სტუდენტებსა და მათი კვალიფიკაციის შესახებ. აქ, დამსაქმებლები უფრო იჩენენ ინიციატივას, მიმართავენ, უმაღლესებს, უგზავნიან მოთხოვნებს და იღებენ შესაბამის მონაცემებს, ხდება კანდიდატურების პირველადი გადარჩევა. დამსაქმებლისთვის უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობა მნიშვნელოვანია იმ მხრივაც, რომ კარიერის სამსახური, ან უშუალოდ საგნის ლექტორი მისცემს დამსაქმებელს რეკომენდაციას, ურჩევს ისეთ სტუდენტს, რომელიც დააკმაყოფილებს წაყენებულ მოთხოვნებს.

სტუდენტების კვალიფიკაციის შესახებ დამსაქმებელთა უმეტესობა არ ფლობს არავითარ ინფორმაციას, ხშირად ეს ცოდნა მხოლოდ საკუთარ გამოცდილებას ემყარება. მათ აქვთ საკმაოდ ბუნდოვანი წარმოდგენები იმის შესახებ, თუ რა განსხვავებაა ბაკალავრსა და მაგისტრს შორის. ამ სფეროში გარკვეულები მხოლოდ ის დამსაქმებლები არიან, ვინც აკადემიურ საქმიანობასაც ეწევა. თუმცა, მათი აზრით, განათლების სისტემის ხარვეზების გამო, ეს განსხვავება უმნიშვნელოა. დამსაქმებლები, ფაქტობრივად, ბაკალავრსა და მაგისტრს მხოლოდ ფორმალურად განასხვავებენ, იციან, რომ მაგისტრებს უფრო მეტი დრო აქვთ გატარებული უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში და მეტი საგანი აქვთ გავლილი, უფრო მიზანდასახული და მოტივირებული არიან.

უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების წარმომადგენელთა თქმით, სტუდენტების კარიერის სამსახური არის ერთ-ერთი პრიორიტეტული, აუცილებელი სერვისი, რომელიც უნდა არსებობდეს ყველა უნივერსიტეტში. ეს არის საუკეთესო საშუალება, რომ შეაფასო უნივერსიტეტის ხარისხი, რამდენად მოთხოვნიდა მისი კურსდამთავრებულები, ახერხებენ თუ არა დასაქმებას. დამსაქმებლებისთვის უნივერსიტეტში არსებული კარიერის სამსახური უნდა იყოს დამაკავშირებელი რგოლი დამსაქმებელსა და სტუდენტს შორის. ამ ცენტრს ექნება მარგანიზებული სტრუქტურის ფუნქცია, რომელიც უზრუნველყოფს კოორდინირებას და კავშირს სტუდენტებისა დამსაქმებლებთან. პროცესი უფრო მოწესრიგებული იქნება და დამსაქმებელს ზუსტად ეცოდინება, სად მივიდეს საჭირო კადრების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად. ამასთან, დამსაქმებლებისთვის ამ სამსახურის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დადებითი მხარე ის იქნებოდა, რომ მისცემდა მათ საშუალებას მიეღოთ სტუდენტების შესახებ ინფორმაცია ისეთი უნარების შესახებ, რომლის შემოწმებაც წინასწარ შეუძლებელია - პასუხისმგებლობის გრძობა, შრომისმოყვარეობა და ა.შ. ანუ, კარიერის სამსახურის ერთ-ერთ ფუნქციას რეკომენდაციების გაცემაც უნდა წარმოადგენდეს. თუმცა, როგორც შედეგებიდან გამოჩნდა, რეკომენდაციებს დამსაქმებელთა ნაწილი სკეპტიკურად უყურებს და ფორმალურად მიიჩნევს. აქაც ჩნდება კითხვა, იმ ორგანიზაციებში, სადაც არსებობს ასეთი პრაქტიკა და მათთვის მნიშვნელოვანია სტუდენტის შესახებ რეკომენდაციების მიღება, მაგრამ არსებობს ეჭვები ამ რეკომენდაციების სანდოობის შესახებ, რატომ არ ხდება ამის გაზიარება თვითონ სასწავლებლებთან მდგომარეობის გამოსწორების მიზნით?. თუ ეს რეკომენდაციები მართლაც ფორმალურია, ეს უნივერსიტეტების თავის სტუდენტთა დასაქმებისადმი დამოკიდებულებაზე მეტყველებს.

ამრიგად, კვლევამ გამოავლინა შემდეგი:

კავშირი უნივერსიტეტებსა და დამსაქმებლებს შორის სუსტია, თუ არის, ძირითადად აგებულია პირად ურთიერთობებსა და კონტაქტებზე, ხშირად არც ერთი მხარე არ ენდობა და გაურბის ხელშეკრულების გაფორმებას.

უნივერსიტეტებსა და დამსაქმებლებს შორის თანამშრომლობის სურვილი არ ჩანს. როგორც ერთ, ისე მეორე მხარეს აქვს პრეტენზიები ერთმანეთთან, მაგრამ ამ პრეტენზიებს ერთმანეთს არ უზიარებენ, არ დგება დიალოგი. მაშინაც კი, როცა დამსაქმებელი აღმოაჩენს ნაკლოვანებებს და ხარვეზებს მომავალი კადრის მომზადებაში, არ ცდილობს მიმართოს სასწავლო დაწესებულებას სიტუაციის გამოსწორების მიზნით, ხოლო სასწავლო დაწესებულება თითქმის არ მიმართავს დამსაქმებელს თავისი მოსაზრებების კურიკულუმში გათვალისწინების მიზნით.

ასევე დამსაქმებლებს ხშირად არ ესმით კურიკულუმზე ერთობლივი მუშაობის საჭიროება და პოტენციალი. უმაღლესი სასწავლებლები, როგორც მათი წარმომადგენლები ამბობენ, კურიკულუმის შედგენისას ყოველთვის ითვალისწინებენ ამ ფაქტორს და ცდილობენ სწავლების პროცესში სტუდენტებს განუვითარონ როგორც კონკრეტული, დარგობრივი უნარები, ასევე ტრანსფერული უნარებიც. თუმცა, დამსაქმებლების კონსულტაციებს, როგორც შედეგებიდან გამოჩნდა, ხშირ შემთხვევაში არ მიმართავენ და ეყრდნობიან ზოგად ცოდნას და თავიანთ წარმოდგენას, რა შეიძლება დასჭირდეს სტუდენტს მუშაობისას. ამ მდგომარეობის შედეგია ის, რომ დამსაქმებლები სხვა კომპეტენციებზე აკეთებენ აქცენტს, ხოლო უნივერსიტეტები - სხვა. ანუ, მოთხოვნა მხოლოდ ნაწილობრივ შეესაბამება მიწოდებას. ამ მხრივ, შედარებით უკეთესი მდგომარეობაა თბილისის რამდენიმე კერძო უმაღლესი სასწავლებელში.

დამსაქმებლების პასიურობის ერთი მიზეზი ისაა, რომ მათ არ აქვთ სათანადოდ განვითარებული კადრების პოლიტიკა. პერსონალის მართვის სამსახურები და მათი

თანამშრომლები შედარებით ახალია საქართველოში, ბევრ მათგანს აკლია სათანადო კვალიფიკაცია, თავად ბიზნეს ორგანიზაციების მმართველებსაც არ ესმით სათანადოდ ამ სამსახურის მნიშვნელობა და ხშირად ვერ უსახავენ მკაფიო ამოცანებს.

დამსაქმებლების პასურობის სხვა მიზეზი ისაა, რომ ისინი მაინც შოულობენ მათთვის დამაკმაყოფილებელ კადრს, ანუ, არსებობს, მართალია, მცირე რაოდენობით, მაგრამ მაინც უმაღლესები, რომლებიც აწვდიან მათ სტუდენტებს, ესენია: თავისუფალი უნივერსიტეტი, კავკასიის უნივერსიტეტი, ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი. ამ უმაღლეს სასწავლებლებს აერთიანებთ ის, რომ ყველას აქვს კარიერის სამსახური, ანუ, კარგად ესმით მისი მნიშვნელობა.

გამოვლინდა, რომ სტუდენტთა კარიერის სამსახურები ნაკლებადაა განვითარებული უნივერსიტეტებში და თუ, ერთი შეხედვით, ისინი მნიშვნელოვნად მიაჩნიათ უნივერსიტეტების მესვეურებს, მაინც უკანა პლანზე აყენებენ სხვა სამსახურებთან შედარებით.

უნივერსიტეტებში სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით განხორციელებული აქტივობებისთვის ერთიანი, სტანდარტულ მოდელი არ არსებობს, თუმცა, ზოგადად, კმაყოფილებას გამოხატავენ ამ მხრივ არსებული მდგომარეობით და ამის დამადასტურებლად, როგორც წესი, მოჰყავთ დასაქმების სტატისტიკა/რაოდენობრივი მაჩვენებლები, თუმცა რამდენად ასახავს ეს მაჩვენებელი თვითონ სასწავლებლის რეალურ როლს, მის მიერ განხორციელებული აქტივობების შედეგს ამ მიმართულებით, უცნობია. ამიტომ, საინტერესო იქნებოდა თვითონ სტუდენტებისგან გაგვეგო, რამდენად დაეხმარა მათ უნივერსიტეტი დასაქმებაში.

ჩვენს მიერ მიღებული შედეგები გარკვეულწილად ეხმიანება 2008 წელს განათლების პოლიტიკის დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტის მიერ ჩატარებულ კვლევას „უმაღლესი განათლების რეფორმის შედეგები“, მაშინაც ითქვა, რომ კერძო სასწავლებლები უფრო მეტად არიან დაინტერესებულნი სტუდენტების დასაქმების აღრიცხვით, რაც ჩვენს კვლევაშიც გამოიკვეთა. კერძო სასწავლებლებში ძირითადად ჩამოყალიბებულია სტუდენტების კარიერის სამსახური და ისინი უფრო უწყობენ ხელს სტუდენტების დასაქმებას, ვიდრე ეს სახელმწიფო უნივერსიტეტებში ხდება. საინტერესოა ისიც, რომ მაშინაც და ახლაც დამსაქმებლები ვერ ხედავენ განსხვავებას ბაკალავრისა და მაგისტრის კვალიფიკაციას შორის, ეს მხოლოდ ფორმალურად მიაჩნიათ.

სახელმწიფო უნივერსიტეტების მაგალითზე გამოჩნდა, რომ სტუდენტთა დასაქმების ხელშეწყობის სფეროში პროგრესი არ შეინიშნება და ნაკლებად სრულდება რეკომენდაციები, რომლებიც 2009 წელს ქართველმა ექსპერტებმა შეიმუშავეს ვარშავის უნივერსიტეტის სემინარის “მომავლის კომპეტენციები” შედეგების საფუძველზე. უნივერსიტეტების მიერ სტუდენტებისთვის თანამედროვე საბაზრო მოთხოვნების შესამაბისი კვალიფიკაციების და ცოდნის მიწოდების გაუმჯობესების მიზნით, მათ უნივერსიტეტებს ურჩიეს კურსდამთავრებულების პროფესიული განვითარების აღრიცხვა, დამსაქმებელთან ერთად პროგრამების შემუშავება, სტაჟირების/პრაქტიკის საკითხის მოგვარება, რაც მხოლოდ ნაწილობრივ, ან საერთოდ არ სრულდება.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ანგარიში, სემინარი ბოლონისა და უმაღლესი განათლების რეფორმის ექსპერტებისათვის “მომავლის კომპეტენციები” ვარშავის უნივერსიტეტი, პოლონეთი, 23-24 ოქტომბერი 2009
2. განათლების პოლიტიკის დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი, უმაღლესი განათლების რეფორმის შედეგები, აღწერითი ანგარიში ბოლონის პროცესის ინდიკატორების მიხედვით, ნოემბერი 2008, გვ 23-25.
3. ნ. რევიშვილი, მ. ერაძე, ”სტუდენტთა მომსახურების შეფასება”, კვლევის ანგარიში, თებერვალი 2010, გვ 48-50.
4. Career Guidance. A handbook for policy makers, OCED, 2004
5. Human Resources Development Canada (HRDC), Pre-symposium paper, 2003
6. Podmenik D. (2009). Investments in Higher Education As Influencing Factor in Finding an Appropriate Job, Institute of Development and Strategic Analysis, Ljubljana, Slovenia, DECOWE, Conference Proceedings
7. Policy Points, The Newsletter of the International Centre for Career Development and Public Policy, 2010
8. Walter E. Massey, Uncertainties in the Changing Academic Profession, 2010
9. Zadel A., Skrt I., Cerinsek G., Poglajen M., (2009). Mission, Objectives and Activities of the Slovene University Career Centers, Career Center, University of Primorska, DECOWE, Conference Proceedings
10. Pukelis, K. and Pileicikiene, N. (2009) “Matching Of Generic Competencies With Labor Market Needs: Important Factor of Quality of Study Programs.” DECOWE conference proceedings: <http://decowe09.decowe.org/en/decowe-conference-proceedings/>; Chapter I, pg. 77-83. Vytautas Mangus University, Lithuania
11. Jaunzeme, I. (2009) “Graduates’ Early Career during Rapid Economical Growth in Latvia.” DECOWE conference proceedings: <http://decowe09.decowe.org/en/decowe-conference-proceedings/>; Chapter I, pg. 63-70. University of Latvia
12. Watts, A.G. (2010) “Developing a Lifelong Guidance System in Hungary. An evaluation of the First Phase (2008-10) of the Social Renewal Operational Program Measure 2.2.2 2007-13 http://internet.afsz.hu/resource.aspx?ResourceID=tamop222_kapcsolodo_tonywatts_angol; Vo. 1, pg 12. Budapest
13. www.heacademy.ac.uk
14. www2.le.ac.uk/
15. www.chapman.edu/
16. www.employability.uea.ac.uk/
17. www.baker.edu
18. www.qvcc.commnet.edu/career/
19. www.careers.ubc.ca
20. www.careerservices.umhb.edu/students
21. www.iub.edu/student/career.shtml

22. www.careers.queensu.ca

23. www.jobs.ge

24. www.hr.com.ge

დანართი 1

კითხვარი უნივერსიტეტებისთვის

კარიერის სამსახურის არსებობა:

- 1) არსებობს თუ არა თქვენს უნივერსიტეტში სტუდენტების კარიერის სამსახური? თუ კი, მოგვიყევით მის შესახებ? რა ფუნქციები აქვს მას?
- 2) როდიდან არსებობს და რამ განაპირობა აღნიშნული სერვისების დანერგვა თქვენს სასწავლებელში?
- 3) რამდენად კმაყოფილი ხართ მისი მუშაობით? რას გაჩვენებთ გამოცდილება?
- 4) რამდენად მნიშვნელოვანია კარიერის სამსახურის არსებობა უსდ-სთვის?
- 5) თუ არა, რაიმე მსგავს აქტივობას ახორციელებთ? კერძოდ, რას?
- 6) საერთოდ, უნდა არსებობდეს თუ არა უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში სტუდენტების კარიერის სამსახური? საჭიროა ის? თუ არა, რატომ? თუ კი, რატომ?
- 7) თუ კი, რა უნდა იყოს უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში კარიერის სამსახურის როლი და ფუნქციები?
- 8) როგორ შეიძლება ჩაერთონ კარიერის სერვისის ეფექტურ ფუნქციონირებაში სტუდენტები და დამსაქმებლები?
- 9) არსებობს თუ არა კანონი, ან რაიმე სახის ოფიციალური დოკუმენტი უნივერსიტეტებში ამ ტიპის სამსახურის არსებობის შესახებ? თუ კი, რამდენად მუშაობს ის? აზრი აქვს მის არსებობას?
- 10) თუ არ არსებობს, უნდა არსებობდეს?
- 11) რა ინფორმაცია გაქვთ საქართველოს სხვა უნივერსიტეტებში ამ მხრივ არსებულ მდგომარეობაზე?
- 12) რა ინფორმაცია გაქვთ სხვა ქვეყნების უნივერსიტეტებში ამ მხრივ არსებულ მდგომარეობაზე?

დასაქმების მაჩვენებელი:

- 13) არსებობს თუ არა ინფორმაცია საქართველოში უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებათა დამთავრებული სტუდენტების დასაქმების მაჩვენებლის შესახებ? მათი მონაცემთა ბაზა?
- 14) გაქვთ თუ არა ინფორმაცია თქვენი უნივერსიტეტის სტუდენტების დასაქმების მაჩვენებლის შესახებ? თუ არა, საჭიროა ის? თუ კი, რაში იყენებთ მას?

რა ტიპის აქტივობებს უნდა მოიცავდეს:

- 15) საერთოდ, რა ტიპის აქტივობებს ახორციელებთ სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობისთვის?
- 16) გაქვთ თუ არა დასაქმებული სტუდენტების ბაზა?
- 17) გაქვთ თუ არა ჩამოთვლილთაგან რომელიმე სერვისი:

- ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტებს შეუძლიათ სასარგებლო ბმულების და რესურსების მოძიება
- ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური
- ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება
- რეზიუმეს შედგენაში დახმარება
- სტაჟირების პროგრამების მოძიება
- სტუდენტების რეზიუმეების განთავსება
- კარიერის დაგეგმვაში დახმარება
- ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის
- დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები
- იმართება თუ არა სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან?

18) რამდენი თანამშრომელია კარიერის სამსახურში? (ან, ამ მიმართულებით მომუშავე)?

19) გყავთ თუ არა კარიერის სამსახურისთვის შესაბამისი პერსონალი? რა გამოცდილება და ცოდნა აქვთ ამ სფეროში?

20) გაქვთ თუ არა პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება? რა სიხშირით?

21) აწვდით თუ არა სტუდენტებს ინფორმაციას ამ ტიპის სამსახურის არსებობის შესახებ? რა გზით? მაგალითად, ვებგვერდზე ათავსებთ?

22) რამდენად ეფექტურად მიგაჩნიათ ინფორმაციის ამ გზით გავრცელება? თუ იცით, რამდენად აქტიურად, ხშირად იყენებენ მას სტუდენტები? (თუ ვებგვერდზეა, ის ხომ უნდა აჩვენებდეს შესვლების რაოდენობას)?

23) რა გზით უნდა მიეწოდებოდეთ სტუდენტებს ინფორმაცია კარიერის სამსახურის სერვისის შესახებ?

სასწავლო პროცესთან და კურიკულუმთან შესაბამისობა

24) არის თუ არა ასახული სასწავლო პროგრამებში ჩადებული დასაქმებისათვის საჭირო უნარების განვითარება? თუ კი, როგორ? რა სახით? კერძოდ, რა უნარებს უვითარებთ?

25) სასწავლო პროგრამებს დამსაქმებლებთან კონსულტაციების და ბაზრის მოთხოვნების გათვალისწინებით შეიმუშავეთ? ან შემუშავების შემდგომ ითვალისწინებთ?

შრომის ბაზართან შესაბამისობა და თანამშრომლობა

26) ატარებთ თუ არა კვლევებს ბაზრის მოთხოვნების შესასწავლად? თუ კი, რაში გეხმარებათ ეს ინფორმაცია?

27) თანამშრომლობთ თუ არა პოტენციურ დამსაქმებლებთან? თუ კი, რა გზით?

28) თუ არა, რატომ?

29) გაქვთ თუ არა რომელიმე ორგანიზაციასთან ხელშეკრულება იმის შესახებ, რომ ის დაასაქმებს თქვენს კურსდამთავრებულებს?

დანართი 2

კითხვარი დამსაქმებლებისთვის

- 1) თქვენ, როგორ დამსაქმებელს, გაქვთ თუ არა პრობლემები სათანადო კადრების ძიებისას? მაგალითად, ვერ პოულობთ მათ? თუ კი, რატომ?

კარიერის სამსახურის არსებობა:

- 2) გაქვთ თუ არა ინფორმაცია უნივერსიტეტებში სტუდენტების კარიერის სამსახურის არსებობის შესახებ?
- 3) არსებობს თუ არა კანონი, ან რაიმე სახის ოფიციალური დოკუმენტი უნივერსიტეტებში ამ ტიპის სამსახურის არსებობის შესახებ? თუ არ არსებობს, უნდა არსებობდეს?
- 4) უნდა არსებობდეს თუ არა უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებში სტუდენტების კარიერის სამსახური?
- 5) რა უნდა იყოს უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში კარიერის სამსახურის როლი და ფუნქციები?
- 6) როგორ შეიძლება ჩაერთონ კარიერის სერვისის ეფექტურ ფუნქციონირებაში სტუდენტები და დამსაქმებლები?
- 7) იქნება თუ არა დამსაქმებლებისათვის უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებაში ამგვარი სამსახურის არსებობა სარგებლის მომტანი? (აქ იგულისხმება, გაუადვილებთ თუ არა ეს სამსახური მათ კადრების მოძიებას)

რა ტიპის აქტივობებს უნდა მოიცავდეს:

- 8) რა ტიპის აქტივობები უნდა ხორციელდებოდეს სტუდენტების დასაქმების ხელშეწყობისთვის?
- 9) გაქვთ თუ არა ინფორმაცია სტუდენტების კვალიფიკაციების შესახებ? (რა განსხვავებაა ბაკალავრისა და მაგისტრის კვალიფიკაციებს შორის?)
- 10) ხელი მიგიწვდებათ თუ არა სტუდენტების რეზიუმეებთან?
- 11) თანამშრომლობთ თუ არა უნივერსიტეტებთან? თუ კი, რა გზით? საერთოდ, საჭიროა თანამშრომლობა?
- 12) ხართ თუ არა ჩართული რომელიმე უმაღლესი სასწავლებლის მართვის პროცესში? (მრჩეველთა საბჭოს წევრი) ან გაქვთ თუ არა ინფორმაცია ამგვარი ფაქტის შესახებ?
- 13) ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში თუ აქვეყნებთ მას უნივერსიტეტების ვებ-გვერდზე?
- 14) გამოგიჩენიათ თუ არა სტუდენტებთან შეხვედრის ინიციატივა? უნივერსიტეტებს თუ გამოუჩენიათ თქვენთან შეხვედრის ინიციატივა?
- 15) განგიხორციელებიათ თუ არა მსგავსი შეხვედრა?
- 16) სტაჟიორის/მოხალისის საჭიროების შემთხვევაში შერჩევასა მიგიმართავთ თუ არა უნივერსიტეტისთვის, რომ ინფორმაცია მივიდეს სტუდენტამდე? თუ კი, როგორ ხდება ეს?

17) გაქვთ თუ არა ხელშეკრულება რომელიმე უნივერსიტეტთან იმის შესახებ, რომ დაასაქმებთ მის კურსდამთავრებულს?

სასწავლო პროცესთან და კურიკულუმთან შესაბამისობა

18) უნდა იყოს თუ არა ასახული სასწავლო პროგრამებში სამუშაოსათვის საჭირო უნარების განვითარება? თუ კი, როგორ?

19) ზოგადად, რა უნარების განვითარებაზე უნდა მახვილდებოდეს ყურადღება სწავლების პროცესში, რაც სტუდენტებს დასაქმებაში დაეხმარება?

20) უნდა ითვალისწინებდნენ თუ არა უნივერსიტეტის წარმომადგენლები სასწავლო კურიკულუმის შედგენისას დამსაქმებლების კონსულტაციებს? რატომ?

21) მოუმართავთ თუ არა თქვენთვის(ან ვინმესთვის თქვენს გარშემო) რომ მიგელოთ მონაწილეობა სასწავლო პროგრამის შემუშავების პროცესში? თუ კი, რაში გამოიხატებოდა თქვენი ჩართულობა?

დანართი 3

დასაქმებისათვის საჭირო უნარები

უნარი	რაოდენობა
უცხო ენის (ძირითადად ინგლისურის, ასევე რუსულის) მაღალ დონეზე ცოდნა	144 ¹
ძირითადი კომპიუტერული პროგრამების კარგად ფლობა	117
გუნდურ მუშაობაზე ორიენტაცია, გუნდური მუშაობის უნარი	96
კომუნიკაბელობა	84
პასუხისმგებლობის მაღალი დონე	75
დისციპლინებულობა, მოწესრიგებულობა, ორგანიზებულობა	69
კომუნიკაციის კარგი უნარი, დახვეწილი მეტყველებისა და წერის უნარი	60
ლოგიკური და ანალიტიკური აზროვნების უნარი	56
მოტივირებულობა მიზნის მიღწევაზე, მიზანდასახულობა	38
ორგანიზაციული უნარ ჩვევები	35
დარწმუნების, მოლაპარაკების ეფექტურად წარმართვის უნარი	30
საგანგებო შემთხვევებთან სწრაფად ადაპტაციის უნარი	28
დროის ეფექტურად მართვის უნარი	27
დეტალებზე ყურადღების გამახვილების უნარი, დაკვირვებულობა	26
რამდენიმე ამოცანაზე პარალელურად მუშაობის უნარი	26
პუნქტუალობა	23
სწრაფად სწავლების უნარი	22
გატაწყვეტილების სწრაფად მიღების უნარი	19
შრომისმოყვარეობა	17
ინიციატივიანობა, აქტიურობა, კრეატიულობა	16
ენერგიულობა	14
ინდივიდუალურად/დამოუკიდებლად მუშაობის უნარი	13
პრობლემების დროულად და მშვიდად მოგვარების უნარი	11
ოპერატიულობა	7
სხარტი აზროვნება, ინტუიცია (აღლო)	5

¹ განხილული 200 განცხადებიდან ვებ-გვერდებიდან www.jobs.ge და www.hr.com.ge

დანართი 4

სასწავლებლებში არსებული სერვისები

#	სასწავლო დაწესებულება	მიწოდებული სერვისების ვარიანტები	სასწავლებელში არსებული სერვისები	
			რესპონდენტი #1	რესპონდენტი #2
1.	თბილისის სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია			
		ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	-	+
		ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	-	+
		ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	+	+
		სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	-
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	-	+
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	-	-
		ტრენინგები და ვორკშოფები სტუდენტებისათვის	+	+
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	-	+
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	-	+
		2.	თავისუფალი უნივერსიტეტი	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური
ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	სტუდენტებს ელ-ფოსტაზე ეგზავნებათ ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია			+
ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	+			+
სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+			+

		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	-	-
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	+	+
		ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	-	+
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	-	+
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	+	+
3.	გორის უნივერსიტეტი	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	-	-
		ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	-	+
		ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	+	+
		სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	-
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	-	-
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების კრებულის გამოცემას აპირებენ	სტუდენტების ავტობიოგრაფიების კრებულის გამოცემას აპირებენ	სტუდენტების ავტობიოგრაფიების კრებულის გამოცემას აპირებენ
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	+	+
		ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	+	+
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	+	+
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან		-
4.	სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	+	+
		ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	+	-

		ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	+	+
		სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	+
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	+	-
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	+	+
		ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	+	+
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	+	-
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	+	+
5.	ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	-	+ აპირებენ
		ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	+	+ აპირებენ
		ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	-	+ აპირებენ
		სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	+
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	-	+ აპირებენ
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	-	+ აპირებენ
		ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	-	+ აპირებენ
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	+	+
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	+	+
6.	კავკასიის უნივერსიტეტი	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	+	+
		ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	ეგზავნებათ ელ-ფოსტაზე	+

		ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	+	+
		სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	+
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	ბეჭდავენ კატალოგებს და ასევე ელექტრონული სახით დისკზე აწვდიან დამსაქმებელს	-
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	+	+
		ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	+	+
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	+	+
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	+	+
7.	რუსთავის სასწავლო უნივერსიტეტი "რვალი"	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	+	+
		ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	+	+
		ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	+	+
		სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	+
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	-	-
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	+	-
		ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	+	+
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	+	+
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	+	+
8.	შპს პერტე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	-	-

	აკადემია	ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	-	-
		ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	-	-
		სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	+
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	-	-
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	-	-
		ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	+	+
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	-	-
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	-	-
9.	თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	-	+
		ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	+	+
		ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	-	+
		სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	+
		სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	-	-
		კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	-	+
		ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	+	+
		დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	-	-
		სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	+	+
10.	ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	ვებ-გვერდზე განყოფილება, სადაც სტუდენტები შეძლებენ მათთვის საჭირო ინფორმაციის მოძიებას, როგორცაა: სასარგებლო რჩევები და ლიტერატურა, როგორ იპოვონ სამსახური	+	-
		ბაზარზე არსებულ ვაკანსიების გამოქვეყნება	უნივერსიტეტში არსებულ ვაკანსიებს აქვეყნებენ	+

		მხოლოდ	
	ავტობიოგრაფიის შედგენაში დახმარება	+	+
	სტაჟირების პროგრამების მოძიება	+	+
	სტუდენტების ავტობიოგრაფიების განთავსება	-	-
	კარიერის დაგეგმვაში დახმარება	+	+
	ტრენინგები და ვორქშოფები სტუდენტებისათვის	+	+
	დამსაქმებლებთან ხელშეკრულებები	+	+
	სტუდენტების შეხვედრები დამსაქმებელთან	-	-

დანართი 5

სტუდენტთა კარიერის სამსახურები საქართველოში არსებულ აკრედიტებულ უმაღლეს სასწავლებლებში

#	საჯარო სასწავლებლები	კარიერის სამსახური	კომენტარები
1.	თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	არ არის	
2.	თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი	არის	
3.	აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	არის	
4.	ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი	არის	
5.	საქართველოს შოთა რუსთაველის თეატრისა და კინოს სახელმწიფო უნივერსიტეტი	არის	
6.	შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	არის	
7.	კონსერვატორია	არ არის	
8.	საქართველოს სახელმწიფო აგრარული უნივერსიტეტი	არ არის	
9.	იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	არ არის	
10.	ტექნიკური უნივერსიტეტი	არ არის	
11.	თბილისის სახელმწიფო სამხატვრო აკადემია	არ არის	ჩამოყალიბების პროცესშია
12.	სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	არის	სტუდენტთა პრაქტიკისა და კარიერის მართვის სამსახური
13.	ბათუმის საზღვაო აკადემია	არის	
14.	ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	არ არის	
15.	ახალციხის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	არ არის	არ არის მაგრამ, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური ითავსებს ფუნქციას
16.	ბათუმის ხელოვნების სასწავლო უნივერსიტეტი	არ არის	

17.	გორის უნივერსიტეტი	არ არის	არ არის, მაგრამ სტრატეგიული განვითარების სამსახური ასრულებს კარიერის სამსახურის ფუნქციას
18.	ქუთაისის სამუსიკო კოლეჯი	არ არის	
19.	სულხან ცინცაძის სამუსიკო კოლეჯი	არ არის	
20.	ახალქალაქის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება-კოლეჯი	არის	
21.	ეროვნული თავდაცვის აკადემია	არ არის	
	კერძო სასწავლებლები		
1.	გრიგოლ რობაქიძის უნივერსიტეტი	არის	
2.	შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	არის	
3.	სდასუ	არ არის	
4.	ქუთაისის უნივერსიტეტი	არის	
5.	თავისუფალი უნივერსიტეტი	არის	
6.	აიეტი	არ არის	
7.	საქართველოს უნივერსიტეტი	არ არის	
8.	კავკასიის უნივერსიტეტი	არის	
9.	ქართულ-ამერიკული უნივერსიტეტი	არის	
10.	საქართველოს საავიაციო უნივერსიტეტი	არ არის	
11.	საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი	არ არის	
12.	IB ევრო კავკასიური უნივერსიტეტი	არ არის	
13.	საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი	არ არის	
14.	სასწავლო უნივერსიტეტი „რვალი“	არ არის	ფუნქციას ასრულებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური
15.	სასწავლო უნივერსიტეტი „ინტერფარმი+“	არის	
16.	შპს პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია	არ არის	
17.	კავკასიის საერთაშორისო	არ არის	

	უნივერსიტეტი		
18.	უნივერსიტეტი „გეომედი“	არ არის	
19.	თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი „გორგასალი“	არ არის	
20.	საქართველოს საგადასახადო-საბაჟო აკადემია	არ არის	
21.	სუხიშვილის სასწავლო უნივერსიტეტი	არის	სტუდენტთა დასაქმების ცენტრი
22.	ამერიკული ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი	არ არის	
23.	ჰიპოკრატე	არ არის	
24.	საქართველოს ილია ჭავჭავაძის სახელობის საერთაშორისო სამეცნიერო-კულტურულ-საგანმანათლებლო კავშირი "საზოგადოება ცოდნა"	არ არის	
25.	რუსთავის დამოუკიდებელი ინსტიტუტი	არ არის	
26.	თბილისის ჰუმანიტარული უნივერსიტეტი	არ არის	
27.	გურამ თავართქილაძის სასწავლო უნივერსიტეტი	არ არის	
28.	სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი	არ არის	
29.	ილია ჭავჭავაძის სახელობის საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი	არის	ვებ-გვერდზე არსებობს განყოფილება „სამუშაო სტაჟირება“
30.	ბათუმის ნავიგაციის სასწავლო უნივერსიტეტი	არის	
31.	თბილისის სასწავლო უნივერსიტეტი	არ არის	
32.	საერთაშორისო ურთიერთობების სასწავლო უნივერსიტეტი	არ არის	
33.	საზღვაო სასწავლო ცენტრი „ანრი“	არის	
34.	ტბელ აბუსერიძის უნივერსიტეტი	არ არის	
35.	თამარ მეფის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი	არ არის	