

UDC 339.15

SCOPUS CODE 1401

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2022-2-15-24>

საქართველოში სამუშაო ძალის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობის ანალიზი

ნინო ჩიკვილაძე	ბიზნესადმინისტრირების დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77 E-mail: n.chikviladze@gtu.ge
თამარი ბერიძე	საბუღალტრო აღრიცხვის, ანალიზის და აუდიტის დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77 E-mail: t.beridze@gtu.ge
თამარი დევიძე	ტურიზმის და მარკეტინგის დეპარტამენტი, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, საქართველო, 0160, თბილისი, მ. კოსტავას 77 E-mail: t.devidze@gtu.ge

რეცენზენტები:

დ. შოშიტაშვილი, თბილისის თავისუფალი აკადემია, ბიზნესის ადმინისტრირებისა და სოციალურ მეცნიერებათა სკოლის დეკანი, ბიზნესის ადმინისტრირების აკადემიური დოქტორი, ასოცირებული პროფესორი

E-mail: dshoshitashvili@freeacademy.edu.ge

ნ. ქავთარაძე, სტუ-ის ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტის პროფესორი

E-mail: qavtaradzenino11@gtu.ge

ანოტაცია. შრომის ბაზრის კვლევის მეთოდოლოგია ადგენს უნივერსიტეტში სამუშაო ძალის კვლევის მიმდინარე და სამომავლო მოთხოვნის განსაზღვრის, დაგეგმვის, განხორციელების, ანალიზისა და დასკვნის პროცედურებს.

სტუ-ის ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტის ბიზნესის ადმინისტრირების აკადემიურ დეპარტამენტში შემუშავებული შრომის ბაზრის მოთხოვნების კვლევის მეთოდოლოგიის საფუძველზე აკადემიურმა პერსონალმა (სტატის ავტორებმა) ხარის-

ხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელობით, ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამის განვითარების მიზნით შეისწავლა შრომის ბაზარი. შესწავლის საფუძველზე მივიღეთ ინფორმაცია შრომის ბაზარზე არსებული კადრების სახეობის, დეფიციტის და მისთვის საჭირო ახალი კადრის მახასიათებლების (უნარ-ჩვევები, პროფესიული აქტივობა) მოთხოვნის შესახებ.

აკადემიური დეპარტამენტების სხდომებისა და განხორციელებული კვლევის შედეგებიდან იკვეთება, რომ მთლიანობაში, საგანმანათლებლო პროგ-

რამა თავისი სტრუქტურითა და სასწავლო კურსების შინაარსით თანხვედრაშია ციფრული ეპოქის გამოწვევებთან და უზრუნველყოფს კვალიფიკაციით გათვალისწინებული იმ პრაქტიკული უნარების გამომუშავებასა და თეორიული ცოდნის მიღებას, რომლებსაც ითვალისწინებს შრომის ბაზრის მოთხოვნები და ჩვენი რესპონდენტი დამსაქმებლები.

საკვანძო სიტყვები: აკრედიტაციის სტანდარტები; სამუშაო ძალა; შრომის ბაზარი.

შესავალი

უმადლესი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის სტანდარტების 1.1. „პროგრამის მიზნების“ და 1.2. „პროგრამის სწავლის შედეგების“ შეფასების კრიტერიუმს წარმოადგენს „ადგილობრივი შრომის ბაზრის მოთხოვნები და საერთაშორისო ბაზრის ტენდენციები, ასევე, მეცნიერების/სფეროს სპეციფიკა, სახელმწიფოს ან/და საზოგადოების განვითარების მოთხოვნები“, ხოლო მტკიცებულებას – შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი.

სტუ-ის ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტის აკადემიური დეპარტამენტების ბაზაზე დაიგეგმა შრომის ბაზრის მოთხოვნების კვლევა, რის საფუძველზეც სტატის ავტორებმა შეიმუშავეს კვლევის მეთოდოლოგია, რომლის ანალიზის შედეგების ასახვა საგანმანათლებლო პროგრამების განვითარების მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია.

ძირითადი ნაწილი

პროგრამების განვითარების ფარგლებში შრომის ბაზრის კვლევას ორი მთავარი დანიშნულება აქვს:

1. ის უნივერსიტეტისთვის იძლევა ინფორმაციას შრომის ბაზარზე არსებული კადრის სახეობის, დეფიციტის და მისთვის საჭირო ახალი კადრის მახასიათებლების (უნარ-ჩვევები, პროფესიული აქტივობა) მოთხოვნის შესახებ; ეს ინფორმაცია უნივერსიტეტს აძლევს საშუალებას: შეიმუშაოს ახალი პროგრამები; არსებულ პროგრამებში დაგეგმოს სტუდენტთა კონტინგენტი და განსაზღვროს არსებული პროგრამების განვითარების სამიზნეები; განსაზღვროს მათი (მოთხოვნილი უნარ-ჩვევების) მიწოდების მაქსიმალურად ეფექტიანი, საგანმანათლებლო ხერხები და საშუალებები;

2. უნივერსიტეტი დასაქმებისთვის ახალ ადგილებს „ქმნის“. ამ ტიპის (ისევე როგორც ბევრ სხვა შემთხვევაში) კვლევების კონტექსტში ასევე მნიშვნელოვანია, რომ თანამედროვე გლობალიზაციის, უმაღლესი განათლების დემოკრატიზაციისა და ინტერნაციონალიზაციის პირობებში დასაქმების ბაზრად მოიაზრებოდეს როგორც ადგილობრივი, ასევე საერთაშორისო შრომის ბაზარი, კონკრეტული რეგიონი და გარემო (სოფელი, ქალაქი).

შრომის ბაზრის კვლევის მეთოდოლოგია ადგენს უნივერსიტეტში სამუშაო ძალაზე მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნის კვლევის მიზნებისა და ამოცანების განსაზღვრის, დაგეგმვის განხორციელების, ანალიზის და დასკვნის მომზადების პროცედურებს.

კვლევის ჰიპოთეზა. რეალური მთლიანი შიგა პროდუქტის ზრდის კვალობაზე, მოსალოდნელია დასაქმების მაჩვენებლის ზრდა მომავალი წლების განმავლობაში. შესაბამისად, დარგის მიმართულების უმაღლესი განათლების მქონე პირებზე მოთხოვნა მზარდი ტენდენციით განისაზღვრება, რასაც დაადასტურებს ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამის-

ბაში მყოფი საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულების დასაქმების მაღალი მაჩვენებელი.

კვლევის მიზანი. თანამედროვე საერთაშორისო/ადგილობრივი შრომის ბაზრის ანალიზი და შეფასება, საერთაშორისო/ადგილობრივ შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე პერსპექტიული მოთხოვნის მიგნება.

კვლევის ამოცანები:

- კომპანიებსა და საჯარო დაწესებულებებში სამუშაო ძალაზე პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევებისადმი დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლა
- სამუშაო ძალით უზრუნველყოფის გამოწვევების შესწავლა
- დამსაქმებელთა დამოკიდებულება უმაღლესი განათლების სისტემასთან
- იმ პროფესიების გამოვლენა, რომლებზეც მიმდინარე პერიოდში მოთხოვნა არ არის დაკმაყოფილებული ან/და უახლოეს პერსპექტივაში მოსალოდნელია მოთხოვნის ზრდა
- სამუშაო ძალის პროფესიული ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით დამსაქმებელთა კმაყოფილების დონის შეფასება
- დამსაქმებელთა ხედვა შესაბამის სფეროში პროფესიებზე მოსალოდნელ მოთხოვნასთან დაკავშირებით.

კვლევის არეალი – სამუშაო ძალის ბაზარი.

ფაკულტეტის ის აკადემიური დეპარტამენტი წარმართავს კვლევის პროცესს, სადაც უნდა განხორციელდეს საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავება. ასევე, უნდა განისაზღვროს მისი პერიოდულობა, სამუშაო ჯგუფის შემადგენლობა.

შეგროვებულ მონაცემებს სამუშაო ჯგუფი წარადგენს ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურში შემდგომი დამუშავებისათვის.

ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური კოორდინაციას უწევს კვლევის ჩატარების პროცედურების თანამიმდევრობას, ამუშავებს ანალიზის შედეგებს, ამზადებს დასკვნებს ანგარიშისათვის.

კვლევის მეთოდოლოგია მოიცავს როგორც თვისებრივი, ასევე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდს.

კვლევის პირველ ეტაპზე შეირჩევა საკვლევი ობიექტების სია. სამუშაო ჯგუფის მიერ შემუშავებული ანკეტა-კითხვარი შედგება სტრუქტურირებული კითხვებისგან. მონაცემების შესაგროვებლად ინტერვიუ შესაძლებელია განხორციელდეს ზეპირი, წერილობითი ან ონლაინგამოკითხვის მეთოდით.

გამოკითხვა ხორციელდება რამდენიმე მიმართულებით: ინტერვიუ ტარდება აკადემიურ პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულთა, დამსაქმებულთა და სხვა დაინტერესებულ მხარესთან.

რესპონდენტებს ურიგდებათ რამდენიმე ტიპის კითხვარი, მათ შორის სამუშაო ძალის ბაზრის შესასწავლად მიეწოდებათ შემდეგი შინაარსის კითხვარი:

1. **ეთანხმებით, რომ საქართველოში არსებული უნივერსიტეტები უზრუნველყოფენ კადრებს საჭირო ცოდნით და დარგობრივი უნარებით?**

- სრულად ვეთანხმები
- ნაწილობრივ ვეთანხმები
- არ ვეთანხმები

2. **ჩამოთვლილი პროგრამებიდან რომელი ასახავს თქვენთვის მისაღებ პრაქტიკულ უნარებს:**

- ბიზნესის ადმინისტრირება (ქართულენოვანი)
- ბიზნესის ადმინისტრირება (რუსულენოვანი)

- ბიზნესის ადმინისტრირება (ინგლისურენოვანი)
- საბანკო და საფინანსო ტექნოლოგიები
- საბანკო პროცესების მართვა
- საჯარო მმართველობა
- სასტუმრო მომსახურება

3. სწავლების რომელ დონეს ანიჭებთ უპირატესობას:

- ბაკალავრიატს
- მაგისტრატურას
- დოქტორანტურას

4. რამდენად შეესაბამება თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებული ადამიანების სპეციალობა მათ მიერ შესასრულებელ ფუნქციებს?

- სრულად შეესაბამება
- ნაწილობრივ შეესაბამება
- არ შეესაბამება
- სხვა _____

5. თქვენი მოსაზრებით, რამდენად უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროგრამა კომპეტენტური და კონკურენტუნარიანი კადრის მომზადებას?

- სრულად უზრუნველყოფს
- ნაწილობრივ უზრუნველყოფს
- არ უზრუნველყოფს
- სხვა _____

6. თუ დაგჭირდათ ახალი თანამშრომლების გადამზადება (მათთვის დამატებით ცოდნის ან/და უნარის გადაცემა) სად და რა ფორმით მოხდა ეს და რა დრო და ფინანსები დასჭირდა გადამზადებას?

7. ჩამოთვლილთაგან რომელ უნარსა და ცოდნის დონეზე გაქვთ მოთხოვნა:

- ფართო ზოგადი განათლება

- დარგის შესაბამისი სპეციფიკური თეორიული ცოდნა
 - დარგის შესაბამისი სპეციფიკური პრაქტიკული მეთოდების ცოდნა
 - ინტერდისციპლინური აზროვნება/ცოდნა
 - უცხო ენის ცოდნის დონე
 - კომპიუტერის გამოყენების უნარები
 - კომპლექსური სოციალური, ორგანიზაციული და ტექნიკური სისტემების ცოდნა
 - დაგეგმვა, კოორდინაცია და ორგანიზება
 - წესებისა და კანონების გამოყენება
 - ეკონომიკური დასაბუთება
 - მოსაზრებებისა და ინფორმაციის დოკუმენტირება
 - პრობლემის გადაწყვეტის უნარი
 - ანალიტიკური უნარი
 - კრეატიულობა
 - მუშაობა სტრესულ გარემოში
 - აკურატულობა, დეტალზე კონცენტრირება
 - დროის მენეჯმენტი
 - კომუნიკაციის უნარი
 - დამოუკიდებელი მუშაობა
 - გუნდური მუშაობა
 - ინიციატივა
 - ადაპტაციის უნარი
 - ერთგულება, პატიოსნება
 - კრიტიკული აზროვნება
 - ტოლერანტობა, განსხვავებული აზრის პატივისცემა
 - ლიდერობა
 - პასუხისმგებლობის აღება გადაწყვეტილებაზე
- 8. გთხოვთ, მოგვაწოდოთ რეკომენდაციები, თუ როგორ შეიძლება გაიზარდოს თქვენს სფეროში, შრომის ბაზარზე, კურსდამთავრებულების კონკურენტუნარიანობა (ცვლილებები**

საგანმანათლებლო პროგრამებში, სტაჟირება, პრაქტიკა და სხვ.)

კვლევის ინსტრუმენტი. მონაცემების დამუშავებისა და სტატისტიკური ანალიზის კომპიუტერული პროგრამა SPSS-ის მეშვეობით, სასურველია მიღებული შედეგების სტატისტიკური შეფასება.

საჭიროებიდან გამომდინარე, შესწავლილ უნდა იქნეს შემდეგი საკითხები:

- დარგში კადრების აყვანა-გათავისუფლებასთან დაკავშირებული პრობლემები
- კადრების პროფესიონალიზმის, კვალიფიკაციის შეფასების კრიტერიუმები
- შრომის ბაზარზე პროფესიებზე მოსალოდნელ და მიმდინარე მოთხოვნასთან დაკავშირებული საკითხები
- დასაქმების კლასიფიკატორის (პროფესიების კლასიფიკატორის) განხილვა.

შესაბამისი კითხვარი მოიცავს 3 ბლოკს:

პირველი ბლოკი:

- ინფორმაცია საწარმოს/ორგანიზაციის შესახებ;
- დამსაქმებლების მოთხოვნები კვალიფიკაციის ფარგლებში მიღებული თეორიული ცოდნისა და პრაქტიკული უნარის მიმართ
- თანამშრომლის შერჩევისას გასათვალისწინებელი ფაქტორები.

მეორე ბლოკი:

- ინფორმაცია რესპონდენტის შესახებ
- დამსაქმებლების მიერ უმაღლესი განათლების ხარისხის შეფასება საქართველოში
- საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის იმიჯი დამსაქმებლებში.

მესამე ბლოკი:

- ძირითადი ინფორმაცია საწარმოში/ორგანიზაციაში სამუშაო ძალის შესახებ

კვლევის ტექნიკური მხარე.

კვლევის დაწყებამდე კითხვარმა უნდა გაიაროს პრე-ტესტი (5 საპილოტე ინტერვიუ).

ინტერვიუს ხანგრძლივობას განსაზღვრავს კითხვარის მოცულობა და შინაარსი.

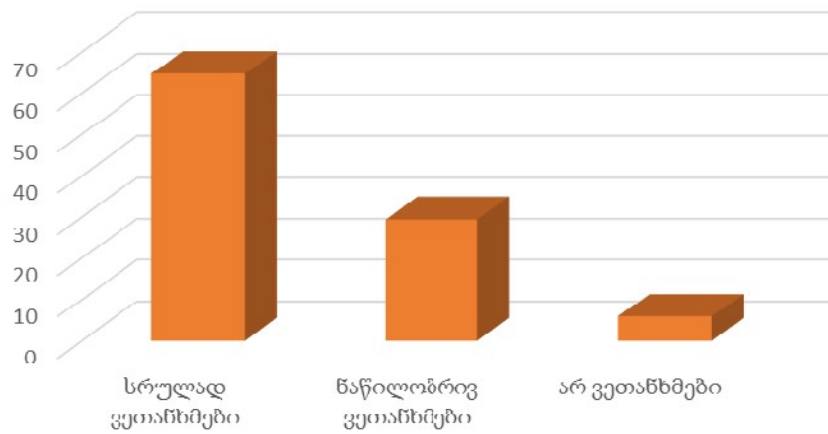
ინტერვიუს კითხვარების დამუშავება. კითხვარებს ამუშავებს ფაკულტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური.

დასკვნის მომზადება. კითხვარების დამუშავების შემდეგ დასკვნას ამზადებს ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელი და წარუდგენს აკადემიურ დეპარტამენტს.

წარმოდგენილი მეთოდოლოგიის საფუძველზე ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტზე განხორციელდა შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლების მოთხოვნების შესწავლა, მათი თვალთ დანახული და პრაქტიკული გამოცდილებით შეფასებული თანამედროვე კონკურენტუნარიანი კადრის მომზადებისა და ჩამოყალიბების მნიშვნელოვანი კრიტერიუმების გამოსავლენად.

შეგროვებული მონაცემების დამუშავების საფუძველზე, კომპიუტერული პროგრამა SPSS-ის მეშვეობით, მოხდა მიღებული შედეგების სტატისტიკური შეფასება.

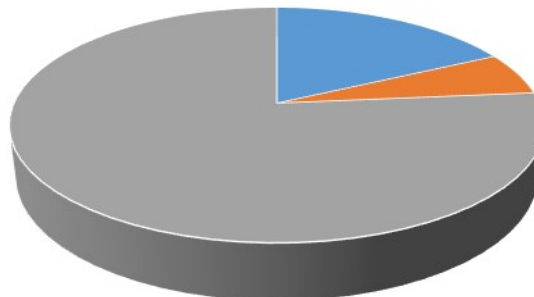
გამოკითხულთა უმრავლესობის (94.1%) მოსაზრებით „საქართველოში არსებული უნივერსიტეტი უზრუნველყოფენ კადრებს საჭირო ცოდნითა და უნარით“:



საქართველოში არსებული უნივერსიტეტები უზრუნველყოფენ კადრებს საჭირო ცოდნითა და უნარით

როგორც აღმოჩნდა, დამსაქმებლებისათვის არსებითი მნიშვნელობა არ აქვს მომავალი თანამშრომლის დიპლომი სახელმწიფო თუ კერძო უნივერსი-

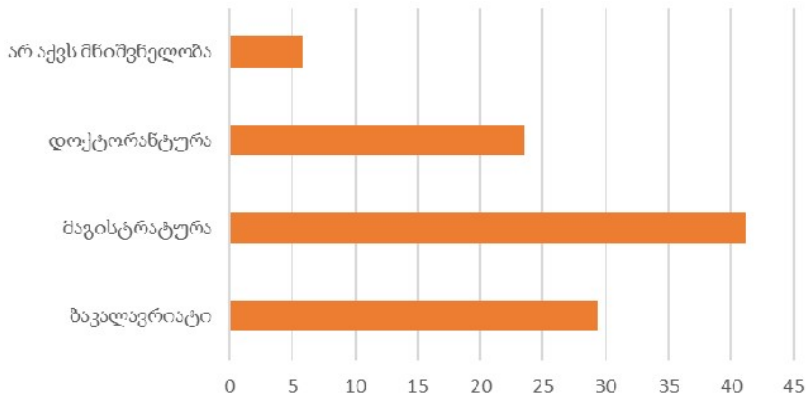
ტეტის მიერ იქნება გაცემული, თუმცა ისინი უპირატესობას ანიჭებენ ბიზნესის ადმინისტრირების საგანმანათლებლო პროგრამის კურსდამთავრებულს:



- სახელმწიფო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს
- კერძო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს
- არ აქვს მნიშვნელობა

კადრების შერჩევა (აგებულია ავტორთა მიერ)

ამასთან ერთად, დამსაქმებლები აღნიშნავენ, რომ კადრის შერჩევისას პრიორიტეტულია მაგისტრატურის საფეხურის დიპლომი:



დამსაქმებელთა მიერ განსაზღვრული პრიორიტეტული სწავლების საფეხური (აგებული ავტორთა მიერ)

დამსაქმებლების უმეტესი ნაწილი (70.6%) თვლის, რომ ორგანიზაციაში დასაქმებულთა სპეციალობა შეესაბამება მათ მიერ შესასრულებელ ფუნქციებს და უზრუნველყოფს კომპეტენტური და კონკურენტუნარიანი კადრის მომზადებას (94.1%).

ისინი თვლიან, რომ საჭიროების შემთხვევაში, შესაძლებელი უნდა იყოს ტრენინგების ჩატარება ადგილზე ან საზღვარგარეთ 10-15 დღის განმავლობაში თითოეულ თანამშრომელზე.

უნივერსიტეტების მიერ კადრების უზრუნველყოფა საჭირო ცოდნითა და უნარით

ვალდური	სიხშირე	სიხშირე, %	ვალიდური, %	დაგროვილი, %
სტაჟირება წამყვან საწარმოებში, პრაქტიკული უნარ-ჩვევები	3	17.6	17.6	17.6
სტუდენტთა ლექცია/სემინარებზე დასწრების იძულება	1	5.9	5.9	23.5
უცხოური გამოცდილება, ენების ცოდნის გაღრმავება, სტაჟირება და პრაქტიკა	1	5.9	5.9	29.1 29.4
საგანმანათლებლო პროგრამებში პრაქტიკული სამუშაოების ჩართვა უფრო მეტად	7	41.2	41.2	70.6
ორგანიზაციაში მუშაობის უნარების მაქსიმალურად განვითარება	1	5.9	5.9	76.5
არ მაქვს რეკომენდაციები	1	5.9	5.9	82.4
უწყვეტი განათლება	1	5.9	5.9	88.2
„თანამედროვე ცოდნა“	1	5.9	5.9	94.1
უარი პასუხზე	1	5.9	5.9	100.0
ჯამი	17	100.0	100.0	

დამსაქმებლების ნაწილი (41.2%) მიიჩნევს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამის სასწავლო გეგმის შემუშავებისას პრაქტიკულ სწავლებას უფრო მეტი ყურადღება უნდა ეთმობოდეს:

მნიშვნელოვნად მივიჩნით, გამოვევრკვია, თუ ძირითადად, რომელ უნარსა და ცოდნის დონეზე ჰქონდათ მოთხოვნა დამსაქმებლებს. შედეგები შემდეგი სახით გადანაწილდა:

- ფართო ზოგადი განათლება – 94.1%
- დარგის შესაბამისი სპეციფიკური თეორიული ცოდნა – 64.7%
- დარგის შესაბამისი სპეციფიკური პრაქტიკული მეთოდების ცოდნა – 82.4%
- ინტერდისციპლინური აზროვნება/ცოდნა – 82.4%
- უცხოური ენის ცოდნის დონე – 100%
- კომპიუტერის გამოყენების უნარები – კომპლექსური სოციალური, ორგანიზაციული და ტექნიკური სისტემების ცოდნა – 88.2%
- დაგეგმვა, კოორდინაცია და ორგანიზება – 52.9%
- წესებისა და კანონების გამოყენება – 100%
- მოსაზრებებისა და ინფორმაციის დოკუმენტირება – 88.2%
- პრობლემის გადაწყვეტის უნარი – 52.9%
- ანალიტიკური უნარი – 52.9%
- რაოდენობრივი უნარები – 52.9%
- კრეატიულობა – 70.6%
- მუშაობა დაძაბულობის პირობებში – 100%
- აკურატულობა, დეტალზე კონცენტრირება – 100%
- დროის განაწილება – 58.8%
- მოლაპარაკებები – 58.8%

- დამოუკიდებელი მუშაობა – 58.8%
- გუნდური მუშაობა – 64.7%
- ინიციატივა – 64.7%
- ადაპტაციის უნარი – 64.7%
- ერთგულება, პატიოსნება – 64.7%
- კრიტიკული აზროვნება – 58.8%
- ტოლერანტობა, განსხვავებული აზრის პატივისცემა – 64.7%
- ლიდერობა – 29.4%
- პასუხისმგებლობის აღება გადაწყვეტილებაზე – 64.7%

აკადემიური დეპარტამენტის სხდომებზე, პროგრამების განვითარებისა და დამსაქმებლების ჩართულობის უზრუნველყოფის მიზნით, მოწვეულნი იყვნენ დამსაქმებელთა ასოციაციის წევრები, რომლებმაც შეაფასეს საგანმანათლებლო პროგრამის კურიკულუმი, პროგრამის შესაბამისობა შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნებთან და გამოწვევებთან, რის შედეგადაც შეჯამდა მათი მოსაზრებები, სურვილები, რაც პროგრამის განვითარების პროცესში იქნა გათვალისწინებული.

დასკვნა

სტუ-ის ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტის აკადემიურ დეპარტამენტში შემუშავებული შრომის ბაზრის მოთხოვნების კვლევის მეთოდოლოგიის საფუძველზე ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამის განვითარების მიზნით აკადემიურმა პერსონალმა, ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის ხელმძღვანელობით, შეისწავლა შრომის ბაზარი. შედეგად მივიღეთ ინფორმაცია შრომის ბაზარზე არსებული კადრის სახეობის

და/ან დეფიციტის და/ან მისთვის საჭირო ახალი კადრის მახასიათებლების (უნარ-ჩვევები, პროფესიული აქტივობა) მოთხოვნის შესახებ.

აკადემიური დეპარტამენტების სხდომებისა და განხორციელებული კვლევის შედეგებიდან იკვებება, რომ მთლიანობაში, საგანმანათლებლო პროგრამა თავისი სტრუქტურითა და სასწავლო კურსების

შინაარსით თანხვედრაშია ციფრული ეპოქის გამოწვევებთან და უზრუნველყოფს კვალიფიკაციით გათვალისწინებული იმ პრაქტიკული უნარების გამოუმუშავებასა და თეორიული ცოდნის მიღებას, რომლებსაც ითვალისწინებს შრომის ბაზრის მოთხოვნები და ჩვენი რესპონდენტი დამსაქმებლები.

ლიტერატურა

1. Beridze, T., Akhalaia, N. (2018). *Labor Market Research Methods (Using SPSS for Windows)*. (In Georgian).
2. Kiess, H., Green, B. (2012). *Statistics in the Social Sciences*. Pearson Education, Inc., Allyn & Bacon.
3. Leon-Guerrero, A., Frankfort-Nachmias, C., & Frankfort-Nachmias, C. (2012). *Essentials of social statistics for a diverse society*. SAGE Publications.
4. Labor Market Research. Research report. (2016). Batumi, Georgia. Retrieved from: http://www.intellect.org.ge/text_files/ge_file_788_1.pdf
5. Business Consulting Group. (2015). *Labor market research*. Retrieved from: <http://www.bcg.ge/index.php?do=fullmod/news&id=18&mid=45>
6. Ministry of Economic Development of Georgia. (2009). *Labour Market in Georgia*. Retrieved from: <https://www.geostat.ge/media/13551/labour-market-2009.pdf>
7. Lipartia, Z., Beridze, T., Kinkladze, R. (2009). *Statistics*. Georgia, Tbilisi: Technical University. (In Georgian);
8. Ministry of Health, Labour and Social Affairs of Georgia. (2015). *Labor Market Demand Component Research*. Retrieved from: https://www.moh.gov.ge/uploads/files/oldMoh/01_GEO/Shroma/kvleva/33.pdf
9. Ministry of Education and Science of Georgia. (n.d). *Strategic directions for the development of the education and science system (version to be considered)*. Retrieved from: <https://www.mes.gov.ge/uploads/strategia..pdf> (In Georgian);
10. Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia. (2017). *Georgian Labor Market Analysis*. Retrieved from: <http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=7932b932-0eac-4a14-8ebd-9ec6d2409352> (In Georgian).

UDC 339.15

SCOPUS CODE 1401

<https://doi.org/10.36073/1512-0996-2022-2-15-24>

Analysis of Compliance with the Requirements of the Labor Market in Georgia

Nino Chikviladze	Department of Business Administration, Georgian Technical University, Georgia, 0160, Tbilisi, 77, M. Kostava str. E-mail: n.chikviladze@gtu.ge
Tamari Beridze	Department of Accounting, Analysis and Auditing, Georgian Technical University, Georgia, 0160, Tbilisi, 77, M. Kostava str. E-mail: t.beridze@gtu.ge
Tamari Devidze	Department of Tourism and Marketing, Georgian Technical University, Georgia, 0160, Tbilisi, 77, M. Kostava str. E-mail: t.devidze@gtu.ge

Reviewers:

D. Shoshitashvili, Free Academy of Tbilisi, Dean of the School of Business Administration and Social Sciences, Associate Professor

E-mail: dshoshitashvili@freeacademy.edu.ge

N. Qavtaradze, Professor, Faculty of Business Technologies, GTU

E-mail: qavtaradzenino11@gtu.ge

Abstract. The labor market research methodology sets out the procedures for identifying, planning, implementing, analyzing and concluding current and future demand for labor force research at the University.

Based on the labor market requirements research methodology developed in the Academic Department of the GTU Faculty of Business Technology, the academic staff, led by the Quality Assurance Service, conducted a labor market study to develop a Master of Business Administration program, which provided information on the required labor market personnel and/or staff. On the requirement of new staff characteristics (skills, professional activity).

The results of the meetings of the academic departments and the conducted research show that, on the whole, the curriculum in its structure and content of the courses is in line with the challenges of the digital age and provides the practical skills and theoretical knowledge required by our labor market respondents.

Keywords: accreditation standards; labor force; labor market.

განხილვის თარიღი 16.02.2022

შემოსვლის თარიღი 16.03.2022

ხელმოწერილია დასაბეჭდად 06.06.2022