

განათლების მენეჯმენტი/Educational Management

დიმიტრი ჯაფარიძე
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
შორენა მაღლაკელიძე
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ეკატერინე შავერდაშვილი
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
დავით თუთბერიძე
ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

უმაღლესი განათლების როლი კურსდამთავრებულთა უნარებსა და დამსაქმებლის
მოლოდინებს შორის შეუსაბამობის შემცირებაში

DOI: 10.52340/erp.2024.05.34

აბსტრაქტი

ბოლო წლებში მზარდი აქცენტი კეთდება უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა შრომის ბაზრის საჭიროებებთან შესაბამისობის აუცილებლობაზე. აღნიშნული გამოწვეულია დამსაქმებლების მიერ ხშირად გამოთქმული უკმაყოფილებით, რაც დაკავშირებულია იმ დიდ შეუსაბამობასთან, რაც არსებობს სტუდენტების მიერ უნივერსიტეტში სწავლის პროცესში მიღებულ ცოდნასა და უნარებს და სამუშაოს შესასრულებლად მზადყოფნისთვის საჭირო ცოდნასა და უნარებს შორის.

ანალოგიური მდგომარეობაა საქართველოში, რაზედაც მიგვითითებს 2019 წელს ევროპის სასწავლო ფონდის მიერ ჩატარებული უნარების შეუსაბამობის გაზომვის ანგარიში. ანგარიშში გამოვლენილია მნიშვნელოვანი ხარვეზები შეძენილ უნარებსა და დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილ უნარებს შორის. ეს შეუსაბამობები მოიცავს როგორც ტექნიკურ უნარებს, ასევე პიროვნულ და ადამიანებთან ურთიერთობის უნარებს, ე.წ. რბილ უნარებს.

შესაბამისად აღნიშნულისა, ჩვენი კვლევის მიზანად დავისახეთ, შეგვესწავლა, თუ რამდენად ასახავს უმაღლესი განათლება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, ანუ რამდენად შეესაბამება დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი ცოდნა და უნარები გამოცხადებულ ვაკანსიებზე კურსდამთავრებულთა მიერ ფაქტობრივად გამოვლენილ ცოდნასა და უნარებს.

მიზნის მიღწევისთვის გამოვიყენეთ რაოდენობრივი კვლევა. შემუშავებული კითხვარის მიხედვით მოვახდინეთ დამსაქმებლების გამოკითხვა კურსდამთავრებულთა უნარებთან დაკავშირებული მოლოდინების დასადგენად. ლიკერტის სკალის გამოყენებით მოპოვებული მონაცემების საფუძველზე შევაფასეთ ის აუცილებელი უნარები, რომლებსაც დამსაქმებელი ითხოვს და ის უნარები, რომლებიც კურსდამთავრებულებმა გასაუბრების ან ტესტირების დროს გამოავლინეს.

კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ შეუსაბამობის კუთხით ის გამოწვევები და პრობლემები, რომელიც იდენტიფიცირებული იქნა ზემოთნახსენები ფონდის ანგარიშში, ახლაც განსაკუთრებით მწვავედ დგას და შესაბამისად, დამსაქმებელთა კმაყოფილების დონე კრიტიკულად დაბალია.

აღნიშნულთან დაკავშირებით მომზადდა რეკომენდაციები უნივერსიტეტების როლის შესახებ, კურსდამთავრებულთა უნარებსა და დამსაქმებლის მოლოდინებს შორის შეუსაბამობის შესამცირებლად.

საკვანძო სიტყვები: უმაღლესი განათლება, დამსაქმებლები, უნარები, შეუსაბამობა.

შესავალი

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, ანუ უნივერსიტეტები დიდ როლს ასრულებს სტუდენტების იმ ცოდნით, უნარებითა და სხვა შესაძლებლობებით აღჭურვაში, რაც საჭიროა მომავალი სამუშაო ძალის წარმატების მისაღწევად.

უნივერსიტეტები არის უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, რომლებიც აწვდიან სტუდენტებს საჭირო ცოდნასა და უნარებს; ანიჭებენ კვალიფიკაციას, რაც მათი არჩეული კარიერული წინსვლის აუცილებელი პირობაა. მათ მიერ შემუშავებული სასწავლო გეგმები და პროგრამები აღჭურავს სტუდენტებს ტექნიკური და რბილი უნარებით, რომლებიც საჭიროა სწრაფად განვითარებად სამუშაო ბაზარზე, რითაც ხელს უწყობს სამუშაო ძალის გლობალიზაციას. საერთაშორისო პროგრამების ჩართვით, გაცვლის შესაძლებლობებით და პარტნიორობით მთელს მსოფლიოში, უნივერსიტეტები არა მხოლოდ ამზადებენ სტუდენტებს ურთიერთდაკავშირებულ სამყაროში სამუშაოდ, არამედ ხელს უწყობენ უფრო ინკლუზიური და ადაპტირებული სამუშაო ძალის არსებობას.

მოკლედ რომ ვთქვათ, უნივერსიტეტები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ მომავალი სამუშაო ძალის ჩამოყალიბებაში ხარისხიანი განათლების მიწოდებით, ინოვაციების წახალისებით, თანამშრომლობის ხელშეწყობითა და გლობალური პერსპექტივებით. უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მრავალმხრივობას შეუძლია, შექმნას ძირითადი მოთამაშეები მომავალი შრომის ბაზრის გამოწვევებისთვის და შესაძლებლობებისთვის. შესაბამისად, განათლება შრომის ბაზრის შედეგების მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორია. სამუშაოს მაძიებლები, რომლებსაც აქვთ უმაღლესი განათლებისა და ტრენინგის დონე, უფრო ხშირად საქმდებიან, იღებენ მაღალ ხელფასს და აქვთ უფრო სტაბილური დასაქმება. დამსაქმებლები, ასევე, უპირატესობას ანიჭებენ უმაღლესი განათლებისა და ტრენინგის მქონე კანდიდატებს, რადგან აღიქმება, რომ მათ აქვთ პრობლემების გადაჭრის უკეთესი უნარები, უმაღლესი შემეცნებითი შესაძლებლობები და უფრო ძლიერი სამუშაო ეთიკა.

გარდა ამისა, განათლება და ტრენინგი დასაქმებულებს საშუალებას აძლევს, ადაპტირდნენ შრომის ბაზრის ცვალებად მოთხოვნებთან. ტექნოლოგიის წინსვლისა და ახალი ინდუსტრიების გაჩენისას, მათ უნდა ჰქონდეთ საჭირო უნარ-ჩვევები და ცოდნა შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად. განათლებისა და ტრენინგის პროგრამები მუშაკებს აძლევს შესაძლებლობას, შეიძინონ ახალი უნარები, რაც მათ დაეხმარება დარჩნენ რელევანტური და დასაქმებული შრომის სწრაფად ცვალებად ბაზარზე.

მიუხედავად აღნიშნულისა, ბოლო წლებში მზარდი აქცენტი კეთდება უმაღლესი განათლების შედეგების შრომის ბაზრის საჭიროებებთან შესაბამისობის აუცილებლობაზე. აღნიშნული გამოწვეულია დამსაქმებლების ხშირად გამოთქმული უკმაყოფილებით, რაც დაკავშირებულია იმ დიდ შეუსაბამობასთან, რაც არსებობს სტუდენტების მიერ უნივერსიტეტში სწავლების პროცესში მიღებულ ცოდნასა და სამუშაოს შესასრულებლად მზადყოფნისთვის საჭირო ცოდნას შორის. ეს განსაკუთრებით საგანგაშოა უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა დიდი და ჯერ კიდევ მზარდი რაოდენობის გათვალისწინებით, რაც შეადგენს 25-34 წლის ახალგაზრდების 40%-ზე მეტს OECD-ის ქვეყნებში და თითქმის 50% აშშ-ში ასევე 25-დან 34 წლამდე ასაკის ახალგაზრდებში (T. Chamorro-Premuzic, B. Frankiewicz, 2019).

ლიტერატურის მიმოხილვა

მიუხედავად იმისა, რომ განათლებას აშკარა სარგებელი აქვს, უმაღლესი განათლების დამატებული ღირებულება მცირდება კურსდამთავრებულთა რაოდენობის მატებასთან ერთად. სწორედ ამიტომ უმაღლესი განათლება ზრდის შემოსავალს 20%-ზე მეტით სუბსაჰარის აფრიკაში (სადაც დიპლომები შედარებით იშვიათია), მაგრამ მხოლოდ 9%-ით სკანდინავიაში (სადაც ზრდასრულთა 40%-ს აქვს უმაღლესი განათლება) (T. Chamorro-Premuzic, B. Frankiewicz. 2019). ამავდროულად, როდესაც საუნივერსიტეტო განათლების მქონეთა რაოდენობა იზრდება, დამსაქმებლები სულ უფრო მეტად მოითხოვენ მათ (დიპლომირებულ სპეციალისტებს), მიუხედავად იმისა, რეალურად საჭიროა თუ არა ისინი კონკრეტული სამუშაოსთვის. სწორედ აქ იჩენს თავს ჭარბგანათლება, რომელიც გულისხმობს ისეთ სიტუაციას, როდესაც ადამიანები დასაქმებულნი არიან სამუშაოზე, რომლის შესრულება არ მოითხოვს განათლების ან უნარების იმ დონეს, რომელიც მათ აქვთ მიღებული. როდესაც ჭარბგანათლებული ადამიანები იკავებენ თავისი ცოდნასა და უნარებზე დაბალ სამუშაო ადგილებს, ისინი ამისათვის „ჯარიმდებიან“ და იღებენ ნაკლებ ხელფასს, ვიდრე შეეძლოთ აეღოთ მიღებული ცოდნისა და კომპეტენციების შესაფერის სამუშაოზე. ამასთან, ეს იწვევს სოციალურ ძვრებს - ამით შრომის ბაზრიდან დევნიან აღნიშნული სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობის მქონე, მაგრამ უფრო ნაკლები კვალიფიკაციის მქონე პირებს (Borghans & De Grip, 2000). ამას მოჰყვება საზოგადოებისთვის რესურსების არაეფექტიანი ხარჯვა განათლებაში სახელმწიფო ინვესტიციების სახით, რომელსაც შედეგები არ მოჰყვება (Groot 1996, Büchel et al., 2003, McGuinness, 2006), რამდენადაც ჭარბგანათლებული დასაქმებული ღებულობს უფრო ნაკლებ უკუგებას მის განათლებაზე გაწეული ინვესტიციიდან იმ დასაქმებულთან შედარებით, რომლის სამუშაოც შეესაბამება მისი განათლების დონეს.

გასათვალისწინებელია, ასევე, ის ფაქტიც, რომ უმაღლესი განათლების დიპლომის მქონეთა საკმაოდ დიდი ნაწილი ვერ შეესაბამება დამსაქმებელთა მოთხოვნებს. აღნიშნული ძირითადად ეხება კურსდამთავრებულთა უნარებს. მიუხედავად იმისა, რომ კურსდამთავრებულები, ზოგადად, დადებითად აღიქვამენ თავიანთი კოგნიტური უნარების განვითარებას, ტექნიკური და ტრანსფერული უნარების შესახებ შეშფოთება მაინც

აქტუალურია. დამსაქმებლები ხაზს უსვამენ ისეთი პრაქტიკული უნარების მნიშვნელობას, როგორცაა ანალიტიკური აზროვნება, წერა და კომუნიკაცია, რაც მიუთითებს შეუსაბამობაზე კურსდამთავრებულთა კომპეტენციებსა და ბაზრის მოთხოვნებს შორის.

ბოლო რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში, შრომის ბაზრის შეუსაბამობის კვლევების მოცულობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა (Quintini, 2011). მიუხედავად ამისა, ცოტა რამ არის ცნობილი იმ ფაქტორების შესახებ, რომლებიც გავლენას ახდენენ ქვეყნებს შორის შეუსაბამობის მაჩვენებლების განსხვავებაზე (Verhaest & Van der Velden, 2012). აღნიშნულის მიხედვით, შეუსაბამო მუშაკებს, როგორც წესი, აქვთ უფრო დაბალი შემოსავალი და სამუშაო კმაყოფილება, ვიდრე მათ კოლეგებს, რომელთა ცოდნა და უნარები და მოთხოვნილი ცოდნა და უნარები ერთმანეთის შესაბამისია (Quintini, 2011; Sloane, 2003). ასევე, კვლევები გვიჩვენებს (McGuinness and Wooden, 2009), რომ შეუსაბამო დასაქმებულებს აქვთ სამუშაო მობილობის უფრო მაღალი მაჩვენებლები, ისინი უფრო მეტად გადადიან ერთი შეუსაბამობის მდგომარეობიდან მეორეში.

შეუსაბამობის საკითხი განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს თანამედროვე პირობებში, როდესაც სწრაფად განახლებად ტექნოლოგიებზე ორიენტირებული სამყარო მუდმივ ცვლილებებს განიცდის. იქმნება მილიონობით ახალი სამუშაო ადგილი, მაგრამ კვალიფიცირებული მუშაკები დეფიციტურია, რამდენადაც მათ არ შეუძლიათ სწრაფი ადაპტირება მრავალ ახლადშექმნილი სამუშაო ადგილის შესაბამისად (Delotte & Aspen Institute, 2018). McKinsey and Company-ის შეფასებით, აშშ-ს სამუშაო ძალის მესამედს დაჭირდება სწავლა. იგივე მდგომარეობა იქნება მეტნაკლებად ნებისმიერ განვითარებულ თუ განვითარებად ქვეყნებში და საჭირო გახდება ახალი უნარები და მუშაობა ახალ პროფესიებში (Manyika et al., 2017). აღნიშნულიდან გამომდინარე სამუშაო ძალისთვის მთავარი გამოწვევა ხდება კვალიფიკაციის ამაღლება და დასაქმება, როგორც გლობალურად, ასევე ნებისმიერ ქვეყანაში, სადაც ინდუსტრიების უმეტესობა გავლენას ახდენს მუშაკთა უნარების ხარვეზებზე. ადამიანისეული რესურსების მენეჯერთა 64 პროცენტი, რომლებიც პასუხობდნენ 2019 წლის გამოკითხვას, აღნიშნავენ ხელმისაწვდომ სამუშაო ძალაში უნარების მნიშვნელოვანი ხარვეზების შესახებ (Gallo, 2019). 2019 წლის მთავარი ტენდენცია არის სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობების გაუმჯობესების აუცილებლობა, რათა

დააკმაყოფილოს განვითარებადი უნარების მოთხოვნები (Global Human Capital Trends, 2019). უმაღლეს განათლებას შეუძლია მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს იმაში, რომ დაეხმაროს ორგანიზაციებს, დააკმაყოფილონ დღევანდელი სამუშაო ძალის უნარებზე მოთხოვნები. კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრამების შექმნა უნივერსიტეტებს საშუალებას მისცემს, გახადონ მათი მსმენელები დამსაქმებელთა მოთხოვნების შესაბამისი. ამით გაიხსნება ახალ ბაზარი უწყვეტი სწავლის საუნივერსიტეტო პროგრამებისთვის. ამ უახლეს პროგრამებს ასევე შეუძლიათ, გამოწვევა შეუქმნან პროფესორ-მასწავლებლებს, თავიანთი დისციპლინის შესაბამისად მიაწოდონ თანამედროვე ცოდნა დაინტერესებულ პირებს.

საქართველოში ემპირიულ დონეზეა ცნობილი ის ფაქტი, რომ დიპლომირებული სპეციალისტების რაოდენობა აჭარბებს მათი ცოდნა-უნარების შესაბამისი სამუშაო ადგილების რაოდენობას. ამას მოწმობს ის რომ ევროკავშირის ქვეყნებისგან განსხვავებით, სადაც უმუშევრობა ნაკლებად განათლებულ ფენებშია კონცენტრირებული, საქართველოში უმუშევართა 40%-ს უმაღლესი განათლების დიპლომი აქვს (WB J.Rutkowski, 2013). საქართველოში შრომის ბაზარზე უნარების შეუსაბამობას ადასტურებს ის ფაქტი, რომ ინდივიდების უნარების დონე და ხასიათი არ არის საკმარისი სამუშაოების კონკრეტული მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. აქაც შეიძლება მოვიშველიოთ ციტატა მსოფლიო ბანკის 2013 წლის ანგარიშიდან, სადაც მითითებულია, რომ საქართველოში თავს იჩენს სამი სახის პრობლემა:

- ა. გამოუყენებელი შრომითი რესურსები;
- ბ. შემოსავლების უთანაბრობა და
- გ. უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა.

საჭიროა განათლების ხარისხის ამაღლება, რათა შემცირებულ იქნას უნარ-ჩვევების შეუსაბამობა და მხარდაჭრილ იქნას საქართველოს ეკონომიკის მოდერნიზაცია. იქვე მითითებულია, რომ მომუშავეებს უნდა გააჩნდეთ უნარ-ჩვევები და არა მხოლოდ დიპლომი, რაც მიმზიდველს გახდის მათ პოტენციური ინვესტორებისა და დამსაქმებლებისათვის (The World Bank, Report No.72824- GE 72824, 2013). როგორც უკვე აღნიშნული იყო, იგივეს მიუთითებს 2019 წელს ევროპის სასწავლო ფონდის მიერ ჩატარებული უნარების შეუსაბამობის გაზომვის ანგარიში. ანგარიშში გამოვლენილია მნიშვნელოვანი ხარვეზები

შემენილ უნარებსა და დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილ უნარებს შორის. ეს შეუსაბამობები მოიცავს როგორც ტექნიკურ უნარებს, ასევე პიროვნულ და ადამიანებთან ურთიერთობის უნარებს, ე.წ. რბილ უნარებს.

კვლევა

კვლევის მიზანი, კვლევის მეთოდი, კვლევის ობიექტი.

კვლევის მიზანს წარმოადგენს, შევისწავლოთ, თუ რამდენად ასახავს უმაღლესი განათლება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, ანუ რამდენად შეესაბამება დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი ცოდნა და უნარები გამოცხადებულ ვაკანსიებს და კურსდამთავრებულთა მიერ ფაქტობრივად გამოვლენილ ცოდნასა და უნარებს.

მიზნის მიღწევისთვის გამოვიყენეთ რაოდენობრივი კვლევა. შემუშავებული კითხვარის მიხედვით მოვახდინეთ დამსაქმებლების გამოკითხვა კურსდამთავრებულთა უნარებთან დაკავშირებული მოლოდინების დასადგენად. ლიკერტის სკალის გამოყენებით მოპოვებული მონაცემების საფუძველზე შევაფასეთ ის აუცილებელი უნარები, რომლებსაც დამსაქმებელი ითხოვს და ის უნარები, რომლებიც კურსდამთავრებულებმა გასაუბრების ან ტესტირების დროს გამოავლინეს.

კვლევა ჩატარდა მიმდინარე წლის ივლის-სექტემბერში. კითხვარი დაიგზავნა 23 ორგანიზაციასთან, რომელიც წარმოადგენდა სამიზნე ჯგუფს პროფესიული წრეებისა და ინდუსტრიული ასოციაციების საკონტაქტო მონაცემთა ბაზიდან. კითხვარი შედგებოდა 39 კითხვისგან, რომელთა უმეტესობასაც დახურული კითხვები წარმოადგენდა ლიკერტის სკალით მოცემული სავარაუდო პასუხებით.

კითხვების დანარჩენი ნაწილი მრავალპასუხიანი (multiple-choice) ან ღია ტიპის იყო.

კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ შეუსაბამობის კუთხით ის გამოწვევები და პრობლემები, რომელიც იდენტიფიცირებული იქნა ზემოთნახსენები ფონდის ანგარიშში, განსაკუთრებით მწვავედ დგას კურსდამთავრებულთა შემთხვევაში და ამ კუთხით დამსაქმებელთა კმაყოფილების დონე კრიტიკულად დაბალია, რაზედაც მოწმობს ქვემოთ წარმოდგენილი მონაცემები.

კვლევის შედეგები

დამსაქმებელთა მახასიათებლები

რესპონდენტ ორგანიზაციათა უმეტესობა მიეკუთვნება „პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობების“ ეკონომიკურ სექტორს (რაც მოიცავს იურიდიულ, სააღრიცხვო, საკონსულტაციო, საინჟინრო, კვლევით და სარეკლამო მომსახურებებს), 21.7%-იანი წილით. საწარმოთა 13-13% „განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფისა და საკვების მიწოდების საქმიანობათა“ (სასტუმროები, რესტორნები) და „ფინანსურ და სადაზღვევო საქმიანობათა“ სექტორებს წარმოადგენს.

ორგანიზაციათა უმრავლესობა მცირე საწარმოა (<50 თანამშრომელი), რაც გამოკითხულთა 65.2%-ს შეადგენს. საშუალო ზომის საწარმოების (50-249 თანამშრომელი) წილი 21.7%-ია, ხოლო დიდი საწარმოების (250+ თანამშრომელი) წილი კი - 13.0%.

გამოკითხულთა 60.9% მენეჯმენტის მაღალ რგოლში (CEO, CFO, პრეზიდენტი, ვიცე-პრეზიდენტი) მუშაობს. მენეჯმენტში საშუალო დონის რგოლში მომუშავე (დეპარტამენტის მენეჯერები, რეგიონალური მენეჯერები) რესპონდენტების 26.1%-ს შეადგენს, ხოლო დაბალი დონის რგოლის (სუპერვაიზორები, გუნდის ლიდერები) წილი კი - 13.0%-ს.

გამოკითხულთა მნიშვნელოვანი ნაწილი (60.9%) მიუთითებს იმაზე, რომ მათი თანამშრომლების 80-100% უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების (უსდ) კურსდამთავრებულია. უფრო დაბალ პროცენტულ მაჩვენებლებს შედარებით მცირე რაოდენობა აღნიშნავს (იხ. ცხრილი 1).

ცხრილი 1. უმაღლესი განათლების მქონე თანამშრომელთა წილი

უსდ კურსდამთავრებულ თანამშრომელთა წილი	ორგანიზაციათა წილი გამოკითხვაში
0-20	17.4%
20-40	4.3%
40-60	13.0%
60-80	4.3%
80-100	60.9%

გამოკითხვის შედეგები აჩვენებს, რომ „ბიზნესი, ადმინისტრირება და სამართალი“ ყველაზე ხშირად მოთხოვნილი სწავლის სფეროა დასაქმების თვალსაზრისით, რაც პასუხების 31.0%-ს შეადგენს. „მომსახურებები“, რომელთაც განეკუთვნება ისეთი

მიმართულებები, როგორებიცაა მოგზაურობა, ტურიზმი, ტრანსპორტი და სტუმარ-მასპინძლობა, მეორე ადგილზეა და წარმოადგენს პასუხების 16.7%-ს.

გამოკითხულ ორგანიზაციებში მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხის მქონე კანდიდატები ყველაზე ხშირად განიხილებიან მენეჯერულ პოზიციებზე, რაც ორივე შემთხვევაში 54.3%-ს შეადგენს (ცხრილი 2).

ბაკალავრის ხარისხის მქონე კანდიდატები, ასევე, განიხილებიან მენეჯერულ პოზიციებზე, თუმცა შედარებით დაბალი მაჩვენებლით: 29.3%. სპეციალისტ-პროფესიონალთა პოზიციებზე განაწილება შედარებით დაბალანსებულია სხვადასხვა ხარისხისთვის. ტექნიკოსებისა და დამხმარე სპეციალისტთა პოზიციებზე ძირითადად მოიაზრებიან ბაკალავრის ხარისხის მქონე კანდიდატები (17.1%), თუმცა მნიშვნელოვნად იკლებს მაჩვენებლები მაგისტრის (5.7%) და დოქტორის ხარისხებისთვის (2.9%). სხვა კვალიფიციური პერსონალის პოზიციები უმეტესად დაკავშირებულია ბაკალავრის ხარისხის მქონე კანდიდატებთან (24.4%), ხოლო მხოლოდ 2.9%-ს შეადგენენ ორგანიზაციები, რომლებიც განიხილავენ მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხის მქონე კანდიდატებს ამ პოზიციებისთვის. ბოლოს, არაკვალიფიციური მუშაკების სამუშაო ადგილებზე მცირე უპირატესობა ენიჭება ბაკალავრის ხარისხის კანდიდატებს (4.9%), ხოლო ძალიან მცირე ყურადღება ექცევა მაგისტრის და დოქტორის ხარისხის მქონეებს (ორივე შემთხვევაში 2.9%).

პასუხების 60.9%-ის მიხედვით, უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებისთვის სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა დამოკიდებულია პოზიციისთვის დამახასიათებელი დავალებების სირთულეზე. დამატებით, ორგანიზაციების 26.1% ყოველთვის ითხოვს სამუშაო გამოცდილებას, ხოლო 4.3%-სთვის ეს არასოდეს არის საჭირო. მცირე ნაწილი (8.7%) აღნიშნავს, რომ მოთხოვნა დამოკიდებულია სხვა ფაქტორებზე და არც ერთი რესპონდენტი (0.0%) არ მიიჩნევს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებას გადამწყვეტ ფაქტორად.

ცხრილი 2. სამუშაო პოზიციები და აკადემიური ხარისხი

პოზიცია	ბაკალავრი	მაგისტრი	დოქტორი
მენეჯერები	29.3%	54.3%	54.3%
სპეციალისტ-პროფესიონალები	24.4%	34.3%	37.1%
ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	17.1%	5.7%	2.9%
სხვა კვალიფიციური პერსონალი	24.4%	2.9%	2.9%
არაკვალიფიციური მუშაკები	4.9%	2.9%	2.9%

პასუხების 60.9%-ის მიხედვით, უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებისთვის სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა დამოკიდებულია პოზიციისთვის დამახასიათებელი დავალებების სირთულეზე. დამატებით, ორგანიზაციების 26.1% ყოველთვის ითხოვს სამუშაო გამოცდილებას, ხოლო 4.3%-სთვის ეს არასოდეს არის საჭირო. მცირე ნაწილი, 8.7%, აღნიშნავს, რომ მოთხოვნა დამოკიდებულია სხვა ფაქტორებზე და არც ერთი რესპონდენტი (0.0%) არ მიიჩნევს უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებას გადამწყვეტ ფაქტორად.

რესპონდენტების უმეტესობა (78.3%) ხშირად მოითხოვს, რომ უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებმა დასაქმების შემდეგ მნიშვნელოვანი დამატებითი ტრენინგი გაიარონ. ორგანიზაციების 17.4% აღნიშნავს, რომ ტრენინგი ზოგჯერ არის საჭირო, ხოლო 4.3% კი საერთოდ არ ითხოვს მას. ამასთან, როდესაც უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებს სჭირდებათ მნიშვნელოვანი დამატებითი ტრენინგი, რესპონდენტთა პასუხების 51.4%-ის მიხედვით, უმთავრესად საჭირო ხდება პროფესიული/დარგობრივი უნარების ტრენინგი. პასუხების 24.3% შემთხვევაში გამოიკვეთა, რომ საჭიროა კომუნიკაციის უნარების ტრენინგი, ხოლო 16.2% შემთხვევაში კი სოციალური უნარების ტრენინგი. სხვა ტიპის ტრენინგის საჭიროება მითითებულ იქნა 8.1% შემთხვევაში.

გამოკითხვის შედეგები აჩვენებს, რომ რესპონდენტების 56.5% ადასტურებს, რომ ზოგჯერ განიხილავენ კანდიდატებს უმაღლესი განათლების გარეშე ისეთ პოზიციებზე, რომელიც პოზიციებიც ჩვეულებრივ მოითხოვს უმაღლეს განათლებას. ორგანიზაციების 39.1% არასოდეს ასაქმებს ასეთ კანდიდატებს, ხოლო 4.3% კი მათ ხშირად განიხილავს ამ პოზიციებზე. იმავდროულად, იმ პოზიციებზე, რომლებიც მხოლოდ ბაკალავრის ხარისხს მოითხოვს, რესპონდენტების 87.0% ზოგჯერ ქირაობს ისეთ კანდიდატებსაც, რომლებსაც უფრო მაღალი კვალიფიკაცია (მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხი) გააჩნიათ. აქვე აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციების 8.7% ხშირად განიხილავს ასეთ კანდიდატებს, თუმცა 4.3% არასოდეს მოიაზრებს მათ.

უნარების შესაბამისობა

რამდენადაც კვლევის უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს, შევისწავლოთ, თუ რამდენად ასახავს უმაღლესი განათლება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, კითხვარის მნიშვნელოვანი

ნაწილი ეთმობა იმის დადგენას, რამდენად შეესაბამება დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი ცოდნა და უნარები გამოცხადებულ ვაკანსიებზე კურსდამთავრებულთა შორის ფაქტობრივად გამოვლენილ ცოდნასა და უნარებს. შესაბამისად, კითხვები ადგენს, ერთი მხრივ, იმ აუცილებელ და მნიშვნელოვან უნარებს, რომელსაც დამსაქმებელი ითხოვს და, მეორე მხრივ, ამ უნარების ფლობის ხარისხს, რაც კურსდამთავრებულებმა გასაუბრების ან ტესტირების დროს გამოავლინეს. ქვემოთ მოცემულია თითოეულ უნარზე/ცოდნაზე კითხვის მიხედვით მიღებული შედეგები.

ცხრილი 3. ცოდნის და უნარების შესაბამისობა (%)

	მნიშვნელოვანია	ძალიან მნიშვნელოვანია	ცოდნის/უნარების ნაკლებობა			
			დიდი	მცირე	არ შეინიშნება	
თეორიული ცოდნა						
1	დარგობრივი ცოდნა	47.8	39.1	52.2	8.7	
2	უცხო ენების ცოდნა	30.4	69.6	30.4	52.2	17.4
3	ICT-ის ცოდნა	39.1	39.1	26.1	52.2	21.7
პრაქტიკული უნარები						
1	დარგობრივი პრაქტიკული უნარები	17.4	78.3	47.8	47.8	4.3
2	კომუნიკაციის უნარი	21.7	78.3	56.5	21.1	17.4
3	გუნდური მუშაობის უნარები	21.7	78.3	39.1	39.2	21.7
4	ლიდერობის უნარები	65.2	30.4	43.5	43.5	13.0
5	პრობლემის გადაჭრის უნარები	13.0	82.6	39.1	47.8	13.0
6	ანალიტიკური უნარები	17.4	78.3	39.1	39.1	21.7
7	კრეატიულობისა და ინოვაციურობის უნარები	56.5	34.8	34.8	47.8	17.4
8	ახალი ცოდნის შეძენის უნარი	26.1	73.9	34.8	43.5	21.7
9	საკუთარი საქმიანობის ეთიკური პრინციპებისა და სტანდარტების მიხედვით განხორციელების უნარი	52.2	43.5	21.7	56.5	21.7

დამატებით განხორციელდა კორელაციური ანალიზი ცოდნის/უნარების მოლოდინსა (მნიშვნელოვნებასა) და მათი ფაქტობრივი ფლობის დონეს შორის. რამდენადაც მონაცემები ლიკერტის სკალის მეშვეობითაა მოპოვებული, გამოყენებულ იქნა სპირმანის (Spearman) კორელაციის კოეფიციენტი თითოეულ უნართან/ცოდნასთან მიმართებაში და შედეგები წარმოდგენილია მე-4 ცხრილში.

ცხრილი 4. სპირმანის (Spearman) კორელაციები ცოდნის/უნარის მნიშვნელოვნებასა და ფლობის დონეს შორის

ცოდნა/უნარი	კორელაცია
თეორიული დარგობრივი ცოდნა საქმიანობის სფეროში	0.148
პრაქტიკული დარგობრივი უნარები საქმიანობის სფეროში	0.572
კომუნიკაციის უნარი	0.391
გუნდური მუშაობის უნარები	0.528
ლიდერობის უნარები	0.257
პრობლემის გადაჭრის უნარები	0.377
ანალიტიკური უნარები	0.257
კრეატიულობა და ინოვაცია	0.577
ახალი ცოდნის შექმნის უნარი	0.096
საქმიანობის ეთიკური პრინციპებისა და სტანდარტების შესაბამისად წარმართვის უნარი	0.496
უცხო ენების ცოდნა	0.141
ICT-ის ცოდნა	0.399

როგორც ცხრილიდან ირკვევა, უარყოფითი კორელაცია, რაც დამსაქმებელთა მოლოდინებსა და დასაქმების კანდიდატთა ფაქტიურ კვალიფიკაციებს შორის საპირისპირო დამოკიდებულებაზე მიანიშნებს, ფიქსირდება მხოლოდ უცხო ენების ცოდნის კუთხით. შესაბამისი მონაცემების დეტალური მიმოხილვა ცხადყოფს, რომ, ძირითადად, გამოკითხულთა მხარეს მნიშვნელოვნება მაღალია, თუმცა აპლიკანტთა მხარეს ცოდნის ხარისხი - დაბალი. აქვე აღსანიშნავია საკმაოდ მცირე დადებითი კორელაცია ახალი ცოდნის შექმნის უნარისა და დარგობრივი თეორიული ცოდნის კუთხით. ამის საპირისპიროდ, შედარებით მაღალი თანხვედრა (კორელაციის კოეფიციენტი მეტია 0.5-ზე) ფიქსირდება კრეატიულობისა და ინოვაციის; პრაქტიკული დარგობრივი უნარებისა და გუნდური მუშაობის უნარების კუთხით.

დამატებით, იმის დასადგენად, რამდენად მაღალია შეუსაბამობა დამსაქმებელთა მოლოდინებსა და კურსდამთავრებულთა ფაქტობრივ ცოდნას/უნარებს შორის, თითოეული ცოდნის/უნარის ჭრილში განხორციელდა ლიკერტის სკალით მიღებული მონაცემების ნორმირება მინიმალური-მაქსიმალური მასშტაბირების (Min-Max Scaling) მეთოდით და შემოწმდა საშუალოთა შორის სხვაობის სტატისტიკური მნიშვნელოვნება. შეფასებისთვის გამოყენებულ იქნა t-test და Satterthwaite-Welch t-test მეთოდები. შედეგები შეჯამებულია მე-5 ცხრილში.

ცხრილი 5. უნარების/ცოდნის ირგვლივ დამსაქმებლის მოლოდინსა და კურსდამთავრებულის მიერ ამ უნარის/ცოდნის ფლობის ხარისხის საშუალო დონეებს შორის სტატისტიკური სხვაობების შეფასება

ცოდნა/უნარი	მოლოდინი (საშუალო)	ფლობის ხარისხი (საშუალო)	t-test	Satterthwaite-Welch t-test
თეორიული დარგობრივი ცოდნა საქმიანობის სფეროში	0.70	0.65	0.6502	0.6502
პრაქტიკული დარგობრივი უნარები საქმიანობის სფეროში	0.87	0.72	0.0749*	0.075*
კომუნიკაციის უნარი	0.78	0.54	0.0387**	0.039**
გუნდური მუშაობის უნარები	0.78	0.59	0.109	0.1091
ლიდერობის უნარები	0.63	0.65	0.8152	0.8153
პრობლემის გადაჭრის უნარები	0.89	0.63	0.0058***	0.0059***
ანალიტიკური უნარები	0.87	0.71	0.0601*	0.0602*
კრეატიულობა და ინოვაცია	0.63	0.59	0.6619	0.6619
სწავლისა და ახალი ცოდნის მიღების უნარი	0.74	0.57	0.1626	0.1628
საქმიანობის ეთიკური პრინციპებისა და სტანდარტების შესაბამისად წარმართვის უნარი	0.70	0.50	0.041**	0.0411**
უცხო ენების ცოდნა	0.70	0.43	0.038**	0.0385**
საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ცოდნა (ICT)	0.59	0.52	0.5544	0.5545

*** აღნიშნავს $p\text{-value} < 0.01$

** აღნიშნავს $p\text{-value} < 0.05$

* აღნიშნავს $p\text{-value} < 0.1$

ცხრილის პირველ ორ სვეტში მოცემულია საშუალო დონეები, ხოლო ბოლო ორ სვეტში შედეგები იმ ტესტების p-მნიშვნელობების სახით, რომლის შესაბამისი ნულოვანი ჰიპოთეზაა ის, რომ საშუალოები სტატისტიკურად არ განსხვავდება ერთმანეთისგან. მაშასადამე, რაც უფრო მცირეა p-მნიშვნელობა, მით უფრო ნაკლებაღბათურია ეს ვარაუდი და რეალურად განსხვავება შეინიშნება კონკრეტული ცოდნა/უნარის ჭრილში, დამსაქმებლის მხრიდან მოთხოვნილ დონესა და ფაქტობრივ დონეს შორის. ასე, მაგალითად, პრობლემის გადაჭრის უნარების შემთხვევაში, p-მნიშვნელობა 0-თან ახლოსაა, რაც მიანიშნებს, რომ ამ კუთხით მკაფიო შეუსაბამობა გვაქვს მაშინ, როცა ლიდერობის უნარებში მაღალი p-მნიშვნელობა, პირიქით, იმაზე მიუთითებს, რომ ზემოაღნიშნულ დონეებს შორის განსხვავება არაა. ასევე, კრიტიკული განსხვავება შეინიშნება პრაქტიკული დარგობრივი უნარების, კომუნიკაციის უნარის, ანალიტიკური უნარის, საქმიანობის ეთიკური პრინციპებისა და სტანდარტების შესაბამისად წარმართვის უნარისა და უცხო ენების ცოდნის კუთხით. საინტერესოა, რომ ლიდერობის უნარის ჭრილში საშუალო ფაქტობრივი მაჩვენებელი აჭარბებს მოლოდინს, რაც იმაზე მიანიშნებს, რომ დამსაქმებელთა დაკვირვებით ეს უნარი შესაძლოა ჭარბად შეინიშნება კურსდამთავრებულებში.

დაკვირვებები და მიგნებები

გამოკითხვის შედეგებიდან გამოიკვეთა, რომ:

1. უფრო დიდ ორგანიზაციებში უმაღლესი განათლების მქონე თანამშრომლების წილი სამუშაო ძალაში უფრო მაღალია, ვიდრე პატარა საწარმოებში (იხ. ცხრილი 6)

ცხრილი 6. საწარმოს ზომა და უმაღლესი განათლების მქონე თანამშრომლები

საწარმოს ზომა	უმაღლესი განათლების მქონე თანამშრომლების წილი საწარმოს სამუშაო ძალაში
მცირე (< 50 თანამშრომელი)	45.1%
საშუალო (>= 50, < 250 თანამშრომელი)	71.4%
დიდი (>= 250 თანამშრომელი)	85.7%

ზოგადი მოსაზრებით, აღნიშნული შეიძლება რამდენიმე ფაქტორმა განაპირობოს. ერთი მხრივ, უფრო დიდი ორგანიზაციები ხშირად ოპერირებენ სპეციალიზებულ და კომპლექსურ სფეროებში, რაც მოითხოვს უფრო მაღალი განათლებისა და მოწინავე უნარების მქონე თანამშრომლებს. მეორე მხრივ კი, უფრო დიდი კომპანიები, როგორც წესი,

მეტი რესურსით სარგებლობენ და ხშირად შედარებით უკეთეს კომპენსაციასა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობებს სთავაზობენ თანამშრომლებს. ეს მათ საშუალებას აძლევს, მიიზიდონ მაღალკვალიფიციური პროფესიონალები და, ასევე ხელი შეუწყონ მათ შემდგომ განათლებასა და განვითარებას.

2. საინტერესო დაკვირვება იკვეთება მე-2 ცხრილიდან, სადაც, ერთი მხრივ, ჩანს ლოგიკური ტენდენცია იმ კუთხით, რომ მაგისტრისა და დოქტორის ხარისხი ყველაზე მეტად ფასდება მენეჯერებისა და სპეციალისტი-პროფესიონალებისთვის, თუმცა, მეორე მხრივ, პასუხების თითქმის 50%-ის მიხედვით ბაკალავრის ხარისხის მქონე კანდიდატების შემთხვევაში, ეს უკანასკნელი მოიაზრებიან ტექნიკოსების, დამხმარე სპეციალისტებისა და სხვა კვალიფიციური და არაკვალიფიციური მუშაკების პოზიციებზე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მეთოდოლოგიის მიხედვით, ამ სამ ქვედა პროფესიულ კატეგორიაში მოქცეული საქმიანობები, საერთოდ არ საჭიროებს, ან გარკვეულ შემთხვევაში საჭიროებს უმაღლესი განათლების ხარისხს და, მართლაც, თუკი გავაკეთებთ საერთაშორისო შედარებას, ეს რიცხვი ბევრად მაღალია გლობალურ მაჩვენებელზე, რომელიც საშუალოდ 15-20%-ის ფარგლებში მერყეობს. აღნიშნული ფაქტი შესაძლოა მიუთითებდეს საქართველოში *ჭარბგანათლების* პრობლემაზე. ამ მოსაზრებას დამატებით ამყარებს გამოკითხვის კიდევ ერთი, ზემოთ მოყვანილი შედეგი, რომლის მიხედვითაც იმ პოზიციებზე, რომლებიც მხოლოდ ბაკალავრის ხარისხს მოითხოვს, რესპონდენტების უმრავლესობა (87.0%) ზოგჯერ ქირაობს ისეთ კანდიდატებსაც, რომლებსაც უფრო მაღალი კვალიფიკაცია (მაგისტრის ან დოქტორის ხარისხი) გააჩნიათ.

3. რესპონდენტების ნახევარზე მეტი ადასტურებს, რომ ზოგჯერ განიხილავს კანდიდატებს უმაღლესი განათლების გარეშე ისეთ პოზიციებზე, რომლებიც ჩვეულებრივ მოითხოვს უმაღლეს განათლებას. ცხადია, ეს, ხშირ შემთხვევაში, მიუთითებს თანამშრომელთა დამატებითი პროფესიული გადამზადებისა და ტრენინგების საჭიროებაზე, რათა აღმოფხვრილ იქნას იმ ცოდნის/უნარების ნაკლებობა, რასაც სამუშაო პოზიცია ითვალისწინებს. სხვათა შორის, აღნიშნულთან ნაწილობრივ კავშირშია გამოკითხვის კიდევ ერთი შედეგი, რომლის მიხედვითაც, უმეტეს შემთხვევებში თვით უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულებსაც კი სჭირდებათ მნიშვნელოვანი

დამატებითი ტრენინგი (უმეტესად პროფესიულ/დარგობრივ უნარებში), რათა დააკმაყოფილონ სამუშაო მოთხოვნები.

4. საზოგადოდ, გადამზადებასა და ტრენინგებთან დაკავშირებული ხარჯებისგან თავის არიდების ერთ-ერთი გზა დასაქმების წინაპირობად კანდიდატებისთვის სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნაა. საინტერესოა, რომ, გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტთა თითქმის მესამედი ამ კრიტერიუმს აუცილებლად მიიჩნევს, განურჩევლად პოზიციისა.

5. გამოკითხვის შედეგები თეორიული ცოდნის ირგვლივ მოლოდინსა და ფაქტობრივ დონეს შორის შეუსაბამობის კუთხით შესაძლოა მიუთითებდეს იმ საჭიროებაზე, რომ აკადემიურ პროგრამებში უნდა დაეთმოს უფრო დიდი ყურადღება სტუდენტების თეორიული საფუძვლების გაძლიერებას, რათა მოხდეს დამსაქმებელთა საჭიროებებთან შესაბამისი ცოდნის სრულყოფილი გადაცემა.

6. ვინაიდან რესპონდენტების თითქმის ნახევარი აღნიშნავს პრაქტიკული უნარების დიდ ნაკლებობას, ეს ნიშნავს, რომ განათლების პროგრამებში უნდა გაიზარდოს ყურადღება მათ განვითარებაზე, რათა უკეთ შეესაბამოს სამუშაო ბაზრის საჭიროებებს. კერძოდ, აღნიშნული შესაძლოა განხორციელდეს კურიკულუმებში რეალური პრობლემების გადაჭრის პროექტებისა და შემთხვევების შესწავლის ინტეგრირებით, შესაბამისი საგნების შეტანით, ასევე სიმულაციების, ლაბორატორიული სამუშაოებისა და პრაქტიკული სავარჯიშოების დანერგვით, ინდუსტრიებთან პარტნიორობითა და სტაჟირებებით და სხვ. მსგავსი მიდგომა, რომელმაც ბევრ ქვეყანაში მოიპოვა აღიარება, არის ინტეგრირებული სწავლება, რომელიც გულისხმობს აკადემიური სწავლის შერწყმას პრაქტიკულ სამუშაო გამოცდილებასთან (WIL) (Cooper et al. 2010; Jackson 2017; El-Tahan et al. 2021; Bringle et al. 2017 წ.). ნაჩვენებია, რომ ინტეგრირებულ სწავლებას აქვს მთელი რიგი სარგებელი როგორც სტუდენტებისთვის, ასევე დამსაქმებლებისთვის, მათ შორის გაუმჯობესებული დასაქმება, სამუშაო კმაყოფილების მაღალი მაჩვენებლები და გაზრდილი პროდუქტიულობა (CEDEFOP 2021).

7. უნივერსიტეტების მიერ კვალიფიკაციის ამაღლების ინსტიტუტების შექმნა და მათი მაღალ დონეზე ფუნქციონირება პარტნიორ კორპორაციებთან ერთად იქნება მაგალითი იმისა, თუ როგორ ეხმარებიან უნივერსიტეტები და კომპანიები კურსდამთავრებულთა

უნარების დეფიციტის დაფარვას. განათლება და ტრენინგი დასაქმებულებს საშუალებას მისცემს, ადაპტირდნენ შრომის ბაზრის ცვლებად მოთხოვნებთან. ტექნოლოგიის წინსვლისა და ახალი ინდუსტრიების გაჩენისას, მათ ექნებათ იმის შესაძლებლობა, შეიძინონ ახალი უნარები, რაც მათ დაეხმარება, დარჩნენ რელევანტური და დასაქმებული შრომის სწრაფად ცვლებად ბაზარზე.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- Adalet McGowan, M. & D. Andrews (2015). Labour Market Mismatch and Labour Productivity: Evidence from PIAAC Data, OECD Economics Department Working Papers, No. 1209. Paris : OECD Publishing.
- Aki Ainoa (2023). The Role of Education and Training in Strengthening the Labor Force, *Entrepreneurship & Organization Management*/ <https://www.hilarispublisher.com/open-access/the-role-of-education-and-training-in-strengthening-the-labor-force.pdf>
- Alanazi AS, Benlaria H. Bridging Higher Education Outcomes and Labour Market Needs: A Study of Jouf University Graduates in the Context of Vision 2030. *Social Sciences*. 2023; 12(6):360. <https://doi.org/10.3390/socsci12060360>
- Bharti Pandya & Umar Ruhi & Louise Patterson (2023). Preparing the future workforce for 2030: the role of higher education institutions. ORIGINAL RESEARCH article, *Front. Educ. Sec. Higher Education*, Volume 8
- Borghans, Lex & De Grip, Andries (2000). The Overeducated Worker? *Econpapers*. https://econpapers.repec.org/article/eeecoedu/v_3a21_3ay_3a2002_3ai_3a2_3ap_3a192-194.htm
- Caroline Wehner & Andries de Grip & Harald Pfeifer (2022). Do recruiters select workers with different personality traits for different tasks? A discrete choice experiment, *Labour Economics*, Volume 78.
- Chamorro-Premuzic, Tomas & Frankiewicz, Becky (2019). Does Higher Education Still Prepare People for Jobs? *Harvard Business Review*
- Chamorro-Premuzic & Frankiewicz (2019). 6 Reasons Why Higher Education Needs to Be Disrupted. *Harvard Business Review*. <https://danielschristian.com/learning-ecosystems/2019/11/29/6-reasons-why-higher-education-needs-to-be-disrupted-chamorro-premuzic-frankiewicz/>
- Deloitte's (2019). Global Human Capital Trends – Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus. https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/5136_HC-Trends-2019/DI_HC-Trends-2019.pdf
- Jaehee Park (2018). Higher education employees' self-assessment of person–organization fit: the role of work conditions and job satisfaction, *International Review of Public Administration* Volume 23, 55-77. <https://doi.org/10.1080/12294659.2018.1447883>
- Konstantinos Pouliakas & Giovanni Russo & Giulia Santangelo (2024). Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?, Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper series; No 20.
- Kuusela, Timo & Stronkowski, Piotr (2024). KEY POLICY DEVELOPMENTS IN EDUCATION, TRAINING AND EMPLOYMENT –GEORGIA 2023. European Training Foundation.
- Manyika, J., et al. (2017). *A Future That Works: Automation, Employment and Productivity*. New York: McKinsey & Company.
- McGuinness, Séamus (2006). Overeducation in the Labour Market, *Journal of Economic Surveys*, Volume 20, Issue 3 p. 387-418. <https://doi.org/10.1111/j.0950-0804.2006.00284.x>
- Peter J. Sloane (2003). Much Ado about Nothing? What Does the Over-education Literature Really Tell Us?. Berlin and Roa at Maastricht University. https://www.researchgate.net/publication/240628529_Much_Ado_about_Nothing_What_Does_the_Over-education_Literature_Really_Tell_Us
- Quintini, Glenda (2011). Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121. Paris: OECD.

- Rutkowski, Jan. (2013). Workforce skills in the eyes of the employers : results of the Georgia STEP employer skills survey. Worldbank: Working Paper. DOI: 10.13140/RG.2.1.3379.3444
- Seamus McGuinness & Adele Whelan & Adele Bergin (2016). Is There a Role for Higher Education Institutions in Improving the Quality of First Employment? IZA Discussion Paper No. 10138. B.E. Journal of Economic Analysis and Policy, 16(4), 12-23.
- Verhaest & Van der Velden (2012). Cross-country Differences in Graduate Overeducation, European Sociological Review. <https://www.jstor.org/stable/i24479852>.

Dimitri Japaridze
Ilia State University
Shorena Maghlakelidze
Ilia State University
Ekaterine Shaverdashvili
Ilia State University
Davit Tutberidze
Ilia State University

The Role of Higher Education in Reducing the Mismatch between Graduates' Skills and Employer Expectations

Abstract

In recent years, increasing emphasis has been placed on the need to match university graduates with the needs of the labor market. This has been challenged by the dissatisfaction often expressed by employers, related to the large discrepancy existing between the knowledge and skills acquired by students in the process of studying at the university and the knowledge and skills needed to be prepared for performance of work.

A similar situation exists in Georgia, as shown by the 2019 Skills Mismatch Measurement Report conducted by the European Training Foundation. The report identified a significant gap between the skills acquired and the skills demanded by employers. These mismatches include technical skills as well as personal and interpersonal skills, known as soft skills.

Accordingly, the aim of our study was to examine the extent to which higher education reflects the demands of the labor market, i.e. the extent to which the knowledge and skills required by employers correspond to the knowledge and skills actually demonstrated by graduates in the advertised vacancies.

To achieve this goal, we used quantitative research. We surveyed employers using a questionnaire to determine their expectations regarding graduates' skills. Based on the data obtained using the Likert scale, we assessed the necessary skills required by the employer and the skills that graduates demonstrated in interviews or tests.

The study confirmed that the challenges and problems in terms of mismatch identified in the above-mentioned fund report remain particularly acute and, accordingly, the level of employer satisfaction is critically low.

In this regard, recommendations have been prepared on the role of universities in reducing the mismatch between graduates' skills and employers' expectations.

Keywords: higher education, skills, employers, mismatch.