



შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგის

დირექტორის ბრძანება



№ 00004767



28/09/2021

შრომის ბაზრის კვლევის მეთოდოლოგიის დამტკიცების შესახებ

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგის წესდების და კოლეჯის დირექტორის მოადგილის 2021 წლის 27 სექტემბრის N4756 სამსახურებრივი ბარათის შესაბამისად,

ვბრძანებ :

1. დამტკიცდეს შრომის ბაზრის კვლევის მეთოდოლოგია თანდართული დანართის შესაბამისად.
2. ეს ბრძანება ძალაშია ხელმოწერისთანავე.

კერძო კოლეჯების ასოციაცია
შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგი
დირექტორი
სუხიშვილი რუსუდან



შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგი

შრომის ბაზრის კვლევის მეთოდოლოგია

გორი
2021 წელი

აღნიშნული დოკუმენტის შექმნის მიზანს წარმოადგენს შემუშავდეს ძირითადი მიდგომები და მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვით შესაძლებელი გახდება შრომის ბაზრის კვლევა. შრომის ბაზრის კვლევა უნდა ჩაატაროს პროფესიულმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ, რაც იმას გულისხმობს, რომ შემუშავებული მეთოდოლოგიის ძირითადი მომხმარებელი შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგიიქნება. ეჭვს არ იწვევს ის გარემოება, რომ ყველაზე მაღალპროფესიული მკვლევარებით დაკომპლექტებული პროფესიული კოლეჯიც კი ვერ ჩაატარებს შრომის ბაზრის სრულფასოვან კვლევას. ამიტომ შეთავაზებული მიდგომები და მეთოდოლოგია შეეხება მხოლოდ შრომის ბაზრის სეგმენტურ კვლევას. კვლევის მიზანი იქნება, განისაზღვროს მოთხოვნადი პროფესიები.

ძირითადი მიდგომები

ძირითადი მიდგომების ჩამოყალიბებას განაპირობებს შემდეგი სპეციფიკური ფაქტორები:

1. ჩატარდება შრომის ბაზრის მხოლოდ სეგმენტური კვლევა;
2. შრომის ბაზრის სეგმენტური კვლევის მიზანი იქნება, განისაზღვროს მოთხოვნადი პროფესიები, ამ პროფესიების მიხედვით საჭირო ცოდნა.
3. შრომის ბაზრის სეგმენტური კვლევა შესაძლებელია ჩატარდეს შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგის მიერ.
4. შესაძლებელია შრომის ბაზრის კვლევა ჩაატაროს ორგანიზაციამ, რომელთანაც შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგი გააფორმებს ხელშეკრულებას /მემორანდუმს.

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგიდა შრომის ბაზრის კვლევა

უკანასკნელ წლებში შრომის ბაზრის კვლევა იღებს სხვადასხვა ფორმას და მასში მონაწილეობს სულ უფრო მეტი დაინტერესებული მხარე. მოთხოვნადი პროფესიების გამოვლენაზე ორიენტირებულმა შრომის ბაზრის კვლევამ უნდა გვიჩვენოს, რა ცოდნა და უნარები იქნება საჭირო მომავალში ბიზნესისთვის, რომელ უნარებზეა მოთხოვნა დღევანდელ დღეს, როგორია შესაბამისობა დასაქმებულთა კომპეტენციებსა და დღევანდელ მოთხოვნებს შორის და ა.შ.

შრომის ბაზრის ასეთი კვლევის ჩატარების შედეგად პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ამაგი- ალქურვილი იქნება ისეთი საინფორმაციო ბაზით, რომელიც შეიძლება საფუძველი გახდეს ახალი პროფესიული საგანმანათლებლო და მომზადება/გადამზადების პროგრამების შექმნის და სწავლების ახალი ფორმების შეთავაზების.

საქართველოში შრომის ბაზარს აქვს ლოკალური ხასიათი, სხვადასხვა მიზეზის გამო სამუშაო ძალის მობილურობა აქ ძალიან დაბალია. ასეთ სიტუაციაში, შრომის ბაზარი იძენს კიდევ უფრო მეტ მნიშვნელობას. როგორც აღვნიშნეთ, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას შეუძლია ჩაატაროს შრომის ბაზრის ანალიზი მხოლოდ შეზღუდული ფორმით, რაც თავის მხრივ გულისხმობს კვლევისადმი ადგილობრივ მიდგომას, რაც ასევე განპირობებულია ადგილობრივი სპეციფიკით. ამას გარდა, ასეთი ფორმით, რეგულარულად ჩატარებული კვლევა შეიძლება გახდეს საფუძველი პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების ახალი სტრატეგიისა და გეგმების ჩამოყალიბებისთვის.

შრომის ბაზრის ანალიზის დროს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ გამოყენებული კვლევის მეთოდი

დასაწყისშივე უნდა განისაზღვროს თუკვლევის რომელი მეთოდი იქნება გამოყენებული: **რაოდენობრივი თუ თვისობრივი**. აქ შეიძლება დავსვათ ასეთი კითხვა: გვაინტერესებს თუ არა იმ დასაქმებულთა რაოდენობა, რომლებიც დაქირავებულნი არიან საწარმოებში ამა თუ იმ პროფესიის მიხედვით, როგორია მათი შრომის პირობები, თუ გვაინტერესებს მოთხოვნადი პროფესიები და ამ პროფესიის შესაბამისად განსაზღვრა იმ ცოდნისა და უნარების, რომელთაც უნდა ფლობდეს კვალიფიციური სამუშაო ძალა? ან მოსალოდნელი ცვლილებები მოთხოვნად პროფესიებში თუ უნარების პროფილში?

ცალკე აღებული ერთი პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებისთვის არსებობს სერიოზული არგუმენტები, რათა მან შრომის ბაზრის ანალიზის დროს ძირითადად გამოიყენოს კვლევის თვისობრივი მეთოდი. საჭიროებისამებრ გამოყენებული იქნება რაოდენობრივი მეთოდი.

ქვეყანაში კვლევითი ორგანიზაციების არსებობა

როგორც წესი, მრავალ განვითარებულ ქვეყანაშიც კი რაოდენობრივ კვლევას ატარებენ ან კვლევითი ინსტიტუციები, რომლებიც მუშაობენ პროფესიული განათლების განვითარებასა თუ შრომის ბაზრის კვლევაზე, ანდა საექსპერტის სამსახურები (სახელმწიფო თუ კერძო). მათ მიერ ჩატარებული რაოდენობრივი კვლევის შედეგები იწვევენ უფრო მეტ სანდოობას და უფრო საიმედოა, ვიდრე პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ ჩატარებული კვლევა.

ზემოთაღნიშნული რა თქმა უნდა არ ნიშნავს იმას, რომ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას არ უნდა აინტერესებდეს ამა თუ იმ პროფესიის რაოდენობრივი ასპექტები, განსაკუთრებით იმ პროფესიების, რომელთა მიხედვით შეიძლება დაიწეროს ახალი პროფესიული საგანმანათლებლო თუ მომზადება/გადამზადების პროგრამები და მომავალში განხორციელდეს მათ მიხედვით სწავლება. ამ ინტერესის დასაკმაყოფილებლად, პროფესიულმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს შრომის ბაზრის დაკონკრეტულად მოთხოვნადი პროფესიების მიხედვით ინფორმაციის მიღება სხვადასხვა წყაროდან:

- რეგულარული დიალოგი ადგილობრივ დამსაქმებლებთან
- რეგულარული კომუნიკაცია დასაქმების კერძო თუ სახელმწიფო სამსახურებთან
- რეგულარული თანამშრომლობა სტატისტიკურ სამსახურებთან
- ინფორმაციის სხვა წყაროები.

ზემოთაღნიშნულიდან გამომდინარე შეიძლება ჩამოყალიბდეს კვლევის მთავარი მიზანი:

- მოთხოვნადი პროფესიების განსაზღვრა და იმ პროფესიული ცოდნისა და უნარების იდენტიფიცირება, რომლებიც ამ პროფესიებთან იქნება დაკავშირებული.

ასევე შეიძლება ჩამოყალიბდეს მთავარი ამოცანაც:

- კონკრეტულ პროფესიებთან დაკავშირებით დამსაქმებელთა მოთხოვნებსა დაკურსდამთავრებულთა პროფესიულ ცოდნა/უნარებს შორის შეუსაბამობის განსაზღვრა.

თუ შევაჯამებთ ზემოთქმულს, შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ პროფესიულმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ შრომის ბაზრისანალიზი მიზანშეწონილია გააკეთოს კვლევის თვისობრივი მეთოდის გამოყენებით.

შეზღუდული შესაძლებლობები

იმისათვის, რომ ჩატარდეს კვლევა რაოდენობრივი მეთოდის გამოყენებით, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას უნდა გააჩნდეს მაღალი კვლევითი შესაძლებლობები, სერიოზული ინფორმაცია და ჰყავდეს დიდირაოდენობით გამოსაკვლევი ობიექტი. რაოდენობრივ კვლევას განაპირობებს ეკონომიკის ცალკეული სფეროს სპეციფიკა, ასევე პოლიტიკური გადაწყვეტილებები და პრიორიტეტები.

სხვადასხვა დაინტერესებული მხარე:

- **დამსაქმებლები და პროფესიული ასოციაციები**

როგორც ცალკეული დამსაქმებელი, ასევე დამსაქმებელთა და პროფესიული ასოციაციები დაინტერესებული არიან ისეთი თანამშრომლების დაქირავებაში, რომელთაც გააჩნიათ აუცილებელი და მაღალი პროფესიული უნარები. ამ კონტექსტში სიტყვა „აუცილებელი“ იძენს საკვანძო მნიშვნელობას, რატომ? ამ საკითხთან დაკავშირებით დამსაქმებელთა მხრიდან არსებობს არანაკლებ ორი საწარმოო მიდგომა: პირველი, რომელიც ითხოვს ძალიან ვიწრო და სპეციფიკური უნარების არსებობას; მეორე, როცა დამსაქმებელი სხვადასხვა სახის სამუშაოსთან დაკავშირებით აღიარებს ინტელექტუალური შემადგენლის ზრდას და ამასთან ერთად დასაქმებულებში სხვადასხვა რესურსების დაბანდებას განიხილავს არა მხოლოდ ავტომატურ საფუძველს საქონლისა და მომსახურების წარმოებაში, არამედ როგორც დაბანდებას პოზიტიურ ცვლილებასა და განვითარებად ბაზარზე საწარმოს წარმატებით ფუნქციონირებაში. ასეთი მიდგომა მოითხოვს რაც შეიძლება მეტ

მრავალმხრივ უნარს, რომელსაც ემატება ფუნქციური და პიროვნული უნარები. ეკონომიკის ზრდასთან ერთად, მეორე მიდგომა სულ უფრო აქტუალური დაგამოყენებადი ხდება.

➤ **სამოქალაქო საზოგადოება და მთავრობა**

სამოქალაქო საზოგადოება და მთავრობა დაინტერესებულია ისეთი მოქალაქეების არსებობაში, რომლებსაც:

- გააჩნიათ აუცილებელი ცოდნა და უნარები, რაც შეიძლება გახდეს ეკონომიკური წინსვლის საფუძველი
- შეუძლიათ დემოკრატიული მეთოდებით საზოგადოების კულტურული დასოციალური მემკვიდრეობის განვითარება.

➤ **პროფესიული კავშირები**

პროფესიული კავშირები დაინტერესებულნი არიან დაქირავებულებს გააჩნდეთ აუცილებელი უნარები, მაგრამ ამასთან ერთად, ისწრაფვიან შემცირდეს სოციალური უთანასწორობა და მოსახლეობაში სოციალურადდაუცველი ფენების წილი.

➤ **კერძო პირები**

კერძო პირებს აქვთ სურვილი გააჩნდეთ ისეთი აუცილებელი ცოდნა და უნარები, რომელიც განაპირობებენ მათ ოპტიმალურ განვითარებას და უზრუნველყოფენ მაღალმატერიალურ კეთილდღეობას.

➤ **არასამთავრობო ორგანიზაციები**

როგორც წესი, ასეთი ორგანიზაციები დაინტერესებულები არიან ისეთი უნარების განვითარებაში, რომელთაც შეუძლიათ გააუმჯობესონ მოსახლეობის სხვადასხვა (მათ შორის მოწყვლადი) ჯგუფის (ქალები, რელიგიური გაერთიანებები, შშმ პირები და ა.შ.) მდგომარეობა. ამასთან ერთად, ისინი ხელს შეუწყობენ საზოგადოების განვითარებას განსაკუთრებული მიმართულებებით (დემოკრატიული განვითარების ჯგუფები, გარემოს დაცვის ჯგუფები და ა.შ.).

➤ **განათლების ორგანიზატორები და ტრენინგ-პროვაიდერები**

მათი ინტერესია დავალებულულებაცაა, რომ შრომის ბაზარს მიაწოდონ აუცილებელი უნარების მქონე მაღალკვალიფიციური ძალა, რომლებიც აკმაყოფილებენ დაინტერესებული მხარეების მოთხოვნებს და ინტერესებს.

შრომის ბაზრის სეგმენტური კვლევის ძირითადი ფაქტორები

გრძელვადიანი თანამშრომლობა დამსაქმებლებთან. იმის გამო, რომ ამ დოკუმენტის მიზანს წარმოადგენს პროფესიული კოლეჯის მიერ შრომის ბაზრის სეგმენტური კვლევის ჩატარება, ამიტომ განხილვის ძირითადი თემა იქნება პროფესიულ კოლეჯსა და ადგილობრივ დამსაქმებლებს შორის გრძელვადიანი ურთიერთობების ჩამოყალიბება და განვითარება. აუცილებელია აღინიშნოს, რომ ადგილობრივ დამსაქმებლებს, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, პროფესიულ სტუდენტებს/მსმენელებსა და კურსდამთავრებულებს გააჩნიათ ერთმანეთის საწინააღმდეგო მიზნები:

- დამსაქმებლების დიდი ნაწილი კონცენტრირებულია მიმდინარე გამოწვევებსა და პროფესიებისა და უნარების დღევანდელ დეფიციტზე. ისინი არ აძლევენ თავს იმის ფუფუნებას, რომ განიხილონ პროფესიული სტუდენტების/მსმენელების ფართო კომპეტენციების მიმართ გრძელვადიანი მოთხოვნები;
- დამსაქმებელთა მოთხოვნები შეიძლება ძალზე სპეციფიკური იყოს;
- დამსაქმებლები შეიძლება არასათანადოდ იყვნენ ინფორმირებულები მომავალ პერსპექტივებთან დაკავშირებით და შესაბამისად ვერ შეძლონ პროგნოზების გაკეთება;
- დამსაქმებლები არ არიან დაინტერესებულები თვითდასაქმებულთა და არაფორმალური სექტორის მოთხოვნებით;
- დამსაქმებლები არც თუ ისე ხშირად ითვალისწინებენ მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი ფენების მოთხოვნებს.

ევროკავშირის ქვეყნების პროფესიული კოლეჯებისგან განსხვავებით, საქართველოს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს არა აქვთ მჭიდრო, გრძელვადიანი ურთიერთობები დამსაქმებლებთან: დამსაქმებლები ხშირ შემთხვევაში არ მონაწილეობენ პროგრამების შემუშავების კონსულტაციებში, თავიანთ საწარმოში პროფესიულ სტუდენტებს/მსმენელებს არ ატარებენ სრულფასოვან სასწავლო/საწარმოო პრაქტიკას, არ აწვდიან სასწავლო დაწესებულებებს დანადგარებს და სასწავლო მასალებს, არ იღებენ საწარმოში კოლეჯის პერსონალს კვალიფიკაციის ამაღლების, გადამზადების და მათ სფეროში ახალი ტექნოლოგიური მიღწევების დაუფლების მიზნით.

დამსაქმებელთა ასეთი პოზიცია პროფესიული განათლების მიმართ ნიშნავს, რომ დამსაქმებლების დიდი ნაწილი არ განიხილავს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს როგორც მათ მოთხოვნებზე სწრაფად და ეფექტურად მორეაგირე განათლების წყაროს, არც როგორც მაღალკვალიფიციური სამუშაო ძალის მიწოდების გრძელვადიან ინსტიტუციას.

დღევანდელ დღეს საგანმანათლებლო სისტემა და შრომის ბაზარი უნდა რეაგირებდნენ ერთმანეთის სიგნალებზე. უფრო მეტიც, შრომის ბაზარი უნდა კარნახობდეს პროფესიულ საგანმანათლებლო სისტემას შემდგომ ნაბიჯებს და განსაზღვრავდეს მის სტრატეგიას. თავისმხრივ, პროფესიული კოლეჯი ისეთ უნარებს უნდა თავაზობდეს პროფესიულ სტუდენტს/მსმენელს, რომელიც კონკურენტუნარიანი იქნება შრომის ბაზარზე, ხოლო დამსაქმებლები კურსდამთავრებულის სამუშაოზე აყვანის დროს მნიშვნელოვნად გაითვალისწინებენ პროფესიული კოლეჯის მიერგაცემულ რეკომენდაციებსა და დოკუმენტებს. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს უნდა გააჩნდეთ სათანადო ინფორმაცია შრომის ბაზრისა და დამსაქმებლების მოთხოვნების შესახებ. ამ მიზნით მათ უნდა მიიწვიონ დამსაქმებლები (დამსაქმებელთა გაერთიანებები) პროფესიული საგანმანათლებლო/მომზადების/გადამზადების პროგრამების შემუშავებაში, პროფესიული სტუდენტების/მსმენელების თუ პროგრამის განმხორციელებელი პირების მიერ სასწავლო თუ საწარმოო პრაქტიკის განხორციელებაში აქტიური მონაწილეობის მიღების მიზნით.

ერთმა, ცალკე აღებულმა პროფესიულმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ დამსაქმებლებთან (ცალკეული დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანებები) ურთიერთობების დამყარების დროს უნდა გამოიყენოს ჰოლისტიკური მიდგომა. პრაქტიკულად ეს იმას ნიშნავს, რომ მათი ურთიერთობა არ უნდა ატარებდეს ერთჯერად, ცალკეულ და შემთხვევით ხასიათს, არამედ წარმოადგენდეს გრძელვადიან, ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობას. თუმცა ამ გზაზე არსებობს მრავალი პრობლემა.

მაგალითად, ბევრ საწარმოს საერთოდ არ გააჩნია ახალი პერსონალის დაქირავების მოთხოვნაან საერთოდ არ იცის მომავალში თვითონ საწარმოს რა ბედი ელის. მეორე მხრივ, არსებობენ წარმატებული და განვითარებული კომპანიები, რომლებიც საწარმოო პროცესში ნერგავენ ინოვაციურ, მაღალ ტექნოლოგიებს, რასაც არცთუ იშვიათად მიყვავართ პერსონალის რაოდენობის შემცირებამდე. თუმცა, სხვა მხრივ, ასეთ ტიპის საწარმოებში მკვეთრად იზრდება მოთხოვნა შესაბამისი პროფილის მაღალკვალიფიციურ სამუშაო ძალაზე. სწორედ ესუკანასკნელი უნდა გახდეს

სტიმული გრძელვადიანი და ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობის. ასეთი საწარმოსთვის პროფესიული კოლეჯის მხრიდან შეთავაზებულიუნდა იქნეს ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებული პრობლემის გადაწყვეტის ეფექტური, მოქნილი და შედარებით სწრაფი მეთოდი. ასეთ პირობებში, განვითარებადი საწარმო დიდი ალბათობით გაიაზრებს ადამიანურ კაპიტალში (მომავალი თანამშრომლები) რესურსებისჩადების და დანახარჯების გაწევის აუცილებლობას. სწორედ ამის შემდეგ არის შესაძლებელი საწარმომ დაიწყოს (ან დათანხმდეს) სრულფასოვანი დიალოგი საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან. რა თქმა უნდა აქ იგულისხმება, რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებათათვის სიმაღლეზე დგას.

საწარმოს მესვეურთა აზრით, ერთ-ერთი ყველაზე ხელშემშლელი ფაქტორი „საწარმო-პროფესიული კოლეჯი“ ურთიერთობაში არის ის, რომ კურსდამთავრებულთა პრაქტიკული უნარების ნაკლებობა (ან არარსებობა) განაპირობებს საწარმოთა მხრიდან თანამშრომლობაზე უარის თქმის საფუძველს. ამიტომ, ყველა მხარე უნდა აცნობიერებდეს იმას, რომ სასწავლოთუ საწარმოო პრაქტიკის განხორციელება წარმოადგენს სასწავლო პროცესის ყველაზე მნიშვნელოვან ნაწილს.

მომზადება შრომის ბაზრის კვლევისთვის

შრომის ბაზრის კვლევა შეიძლება დავყოთ სამნაწილად:

- კვლევის ინსტრუმენტის მომზადება დამსაქმებლებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგის მიზნით/გამოკითხვის მიზნით;
- დამსაქმებლებთან, პროფესიულ ასოციაციებთან და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან დიალოგის წარმართვა/გამოკითხვა;
- მიღებული ინფორმაციის დამუშავება და ანალიზი.

შრომის ბაზრის კვლევის მოსამზადებელ ეტაპს აქვს რამდენიმე მიზანი:

- სპეციალისტების მომზადება შრომის ბაზრის კვლევისთვის;
- კვლევასთან დაკავშირებით დამსაქმებლების, პროფესიული ასოციაციების და სხვა დაინტერესებული მხარეების ინტერესების დაშეხედულებების სრული თანხვედრის უზრუნველყოფა;
- ცალკეული სფეროს დამსაქმებლების წინასწარი მომზადება კვლევისთვის.

კვლევის ინსტრუმენტის მომზადებამდე, აუცილებელია კონკრეტული სფეროს კვლევაში მონაწილე მხარეებთან საუბრების წარმართვა. უნდა არსებობდეს სრული რწმუნება იმისა, რომ განსახილველად წარმოდგენილი კითხვები და განსახორციელებელი ქმედებები ემთხვევა დაინტერესებული მხარეების ინტერესებს.

კითხვარის შემუშავება

მეთოდოლოგიური მიდგომა განაპირობებს კითხვარის ფორმას. აქსაუბარი გვექნება მხოლოდ დამსაქმებლებთან დაკავშირებულ კითხვართან („დამსაქმებლის კითხვარი“). გარდა ამისა, მოსამზადებელ ეტაპზე შესაძლებელია კითხვარი შემუშავდეს როგორც „ჩაღრმავებული ინტერვიუსთვის“, ასევე ცალკეული ფოკუს-ჯგუფისთვის, რადგან თითოეულ ფოკუს-ჯგუფს თავისი სპეციფიკური მიზნები გააჩნია.

შრომის ბაზრის კვლევა უნდა ჩატარდეს ინტერვიუს ფორმით. აქ უნდა გამოვრიცხოთ კვლევის ისეთი ფორმა (უკონტაქტო), როგორცაა დამსაქმებლების მიერ გაგზავნილი კითხვარის შევსება. კვლევის ეს კონტაქტური ფორმა(ინტერვიუ) კიდევ ერთხელ აძლიერებს პრინციპს: შრომის ბაზრის კვლევა განიხილება როგორც მნიშვნელოვანი ფაქტორი მუდმივი დიალოგისა ადგილობრივ დამსაქმებლებსა და პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებას შორის. აღნიშნულ მიდგომაზე არჩევანის გაკეთება ამ საქმიანობის მარკეტინგულ ხასიათში მდგომარეობს. ინტერვიუს ჩატარება წარმოადგენს ბრწყინვალე შესაძლებლობას მარკეტინგისთვის.

შრომის ბაზრის კვლევის შედეგები შეიძლება გამოყენებულ იქნას ორი მიმართულებით:

- ახალი პროფესიული საგანმანათლებლო, მომზადების/გადამზადების პროგრამების დანერგვა;

- დასაქმებულთა სწავლებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ახალი პროგრამების შემუშავება.

ბუნებრივია, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ ჩატარებული ინტერვიუების რაოდენობა შეზღუდული იქნება. ინტერვიუს ხარისხიანი ჩატარების მიზნით:

- ინტერვიუებზე კარგად უნდა იყვნენ ინფორმირებულები;
- დამსაქმებლებმა საკმარისი დრო უნდა დაუთმონ ინტერვიუს.

სამწუხაროდ, არ არსებობს მარტივი ფორმულები ან უნივერსალური კითხვარები, რომლებიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ყველა დროში და ნებისმიერ სიტუაციაში. მიუხედავად ამისა, ზოგიერთი ძირითადი პრინციპი შეიძლება აღინიშნოს:

- მთელი ძალისხმევა უნდა მიიმართოს იქეთ, რომ კითხვარზე მუშაობისას ოპტიმალურად იქნეს გამოყენებული როგორც დამსაქმებელთა, ასევე პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენელთა ცოდნა და გამოცდილება. ეს ნიშნავს, რომ უკეთესია კითხვარზე იმუშაოს მთელმა გუნდმა ერთდროულად;
- აუცილებელია კითხვარის შევსებისას აქცენტი გაკეთდეს იდენტიფიცირებული პროფესიების მიხედვით „კომპეტენციების პროფილის“ განსაზღვრაზე;
- დამსაქმებლებთან თანამშრომლობა უნდა წარიმართოს იმ სულისკვეთებით, რომ კითხვარის შევსება არ ატარებდეს ერთჯერად ხასიათს და ურთიერთობა დამსაქმებლებთან გრძელვადიანი თანამშრომლობის ფარგლებში რეგულარულ ხასიათს ატარებდეს.

ინტერვიუ

კითხვარის შემუშავების შემდეგ უნდა ჩატარდეს ინტერვიუ - დიალოგებით - დამსაქმებლების წარმომადგენლებთან. ინტერვიუერი უნდა შეირჩეს სამუშაო ჯგუფიდან და ისინი პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების ის 1-2 პირი - უნდა იყოს, რომლებიც მონაწილეობდნენ კითხვარის შემუშავებაში. ამ მიდგომას გააჩნია თავისი უპირატესობები:

ა) ისინი კარგად იცნობენ კითხვარს და იმ იდეებს, რომელიც საფუძვლად დაედო კითხვარის შემუშავებას;

ბ) შრომის ბაზრის კვლევისას შეძენილი ცოდნა და უნარები დარჩება პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში და გამოყენებული იქნება მომავალში. ინტერვიუერების მომზადებისას აუცილებელია ყურადღება გამახვილდეს შემდეგ მომენტებზე:

- ინტერვიუს ჩატარების ტექნიკა;

- უნარები, რომლებიც უნდა გააჩნდეს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების წარმომადგენელს.

ინტერვიუს ჩატარების ტექნიკაში სწავლება მიმართული უნდა იყოს ინტერვიუს სისტემატურად ჩატარების უნარების შეძენაზე. ინტერვიუერმა ისე უნდა ააწყოს ინტერვიუ, რომ მოიცვას ყველა მომზადებული საკითხი, ასევე საკმარისი ყურადღება დაუთმოს რესპონდენტის პასუხებს.

საწარმოთა შერჩევა

თუ მხედველობაში მივიღებთ იმას, რომ საუბარია ადგილობრივ მიდგომაზე, მიზანშეწონილია ინტერვიუსთვის მოწვეულ იქნას კონკრეტული სფეროს/დარგის რაც შეიძლება მეტი დამსაქმებელი. შეიძლება მივიღოთ ისეთი სურათი, რომ ყველა მოქმედი საწარმოს მონაწილეობის შემთხვევაშიც კი, მათი რაოდენობა კვლევისთვის შეიძლება არასაკმარისი გამოდგეს. იმ შემთხვევაში, როცა მოქმედი საწარმოების რიცხვი საშუალოზე მეტია, ასეთ შემთხვევაში საწარმოთა შესარჩევად შეიძლება გამოყენებულ იქნას 3 კრიტერიუმი:

- სფერო/დარგი
- საწარმოს სიმძლავრე
- საწარმოს ადგილი

ასევე მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს რესპონდენტების შერჩევა. შერჩევა შეიძლება განახორციელოს უშუალოდ საწარმომ, მაგრამ წინასწარი შეხვედრების დროს პროფესიულმა საგანმანათლებლო დაწესებულებამ მათ უნდა გააცნოს შერჩევის კრიტერიუმები.

ინტერვიუს ჩატარება

გასათვალისწინებელი საკითხები ინტერვიუს ჩატარების დროს:

- ინტერვიუსთვის უნდა გამოიყოს საკმარისი დრო;
- ინტერვიუს საწარმოში ჩატარებისას, შესაძლოა საწარმოს დათვალიერება კითხვარის საკითხებთან მიმართებაში;
- დამსაქმებელმა წინასწარ უნდა იცოდეს ამის შესახებ;
- ინტერვიუმ უნდა მოიცავს ყველა მომზადებული საკითხი;
- რესპონდენტს უნდა ჰქონდეს განცდა, რომ ის საერთო საქმეში დებს თავის წვლილს;
- ინტერვიუს დროს რესპონდენტის მხრიდან დამატებით შეიძლება გამოითქვას საინტერესო იდეები, რომელიც აუცილებლად ცალკე უნდა დაფიქსირდეს.

შრომის ბაზრის კვლევის შედეგების ანალიზი

კვლევის შედეგების დამუშავებისას, მიზანშეწონილია ვიხელმძღვანელოთ 2 პრინციპით:

- აუცილებელია კვლევის შედეგების დამუშავებასა და ანალიზში მონაწილეობა მიიღონ პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების იმ წარმომადგენლებმა, რომლებიც ჩართული იყვნენ კითხვარის შემუშავებაში და რომლებმაც ჩატარეს ინტერვიუები.
- კვლევის შედეგების დამუშავება და ანალიზი უნდა განვიხილოთ როგორც უწყვეტი პროცესი. ამიტომ საქმიანობა არ უნდა იყოს დაყოფილი ეტაპების მიხედვით. კვლევის შედეგების დამუშავებისა და ანალიზის პროცედურები უნდა დაიგეგმოს კითხვარის შემუშავების დროს.

მნიშვნელოვანია კვლევის შედეგების დამუშავების ტექნიკები: ხელით თუ კომპიუტერული პროგრამებით. ზოგადი წესი შეიძლება ასეთი იყოს: როცა კითხვარების რაოდენობა შეზღუდულია და არ აღემატება 100-ს, მონაცემები უნდა დამუშავდეს ხელით. ეს შეიძლება იმით აიხსნას, რომ კომპიუტერული პროგრამების შექმნა საჭიროებს დამატებით დანახარჯებსა და დროს. მითუმეტეს მნიშვნელოვანია თვისებრივი კვლევის დროს მონაცემების ხელით დამუშავება, რადგან კომპიუტერული პროგრამები ამუშავებს მხოლოდ ციფრობრივ მნიშვნელობებს. მას არ შეიძლება უნარების დამუშავება, რადგან იგი არ გამოიხატება ციფრებით. თუ

კითხვარიდან „ღია კითხვებს“ ამოვიღებთ, ასეთ შემთხვევაში ელექტრონული ვერსიის მომზადება კიდევ უფრო დიდ დროს წაიღებს.

დამუშავებული მონაცემების ანალიზის დროს უნდა მივიღოთ შემდეგი შედეგები:

- კვლევაში ჩართული მოთხოვნადი პროფესიებისთვის კომპეტენციების პროფილის შემუშავება, რაც წარმოადგენს მოთხოვნად უნარებზე დამსაქმებლების განზოგადებულხედვებს;
- შესაბამისობის გამოვლენა კომპეტენციების პროფილსა და სამუშაო ძალის არსებულკომპეტენციებს შორის;
- კონკრეტულ პროფესიებთან დაკავშირებით დამსაქმებელთა მოთხოვნებსა და კურსდამთავრებულთა პროფესიულ ცოდნა/უნარებს შორის შეუსაბამობის განსაზღვრა.

ძალზე რთული იქნება ისეთი მონაცემების მიღება, რომელიც დაკავშირებულია მომავალწლებში მოთხოვნად უნარებთან. მომავალი რა თქმა უნდა ძალიან ძნელად პროგნოზირებადია ინდივიდუალური დამსაქმებლისთვის. ამიტომ საჭიროა დამსაქმებლებთან მუდმივი დიალოგი და სწავლების ისეთი მოქნილი სისტემის შემუშავება, როცა პერიოდულად განხორციელდება შემუშავებული პროგრამების ადაპტირება უნარებზე შეცვლილი მოთხოვნების შესაბამისად.

მეთოდოლოგია

თვისებრივი მეთოდები

ზოგადად, თვისებრივი მეთოდები შეიძლება დავახასიათოთ როგორც მეთოდები, რომელთა მეშვეობით მოპოვებული მონაცემებიც სხვადასხვა მიზეზის გამო ვერ დაექვემდებარება რაოდენობრივ ანალიზს. ამ მეთოდებს აკლია მათემატიკური სიზუსტე. მათი მეშვეობით ჩვენ ვერ მივიღებთ ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ პროცენტულად როგორაა გავრცელებული საზოგადოებაში ესა თუ ის აზრი.

კვლევის მხოლოდ ეს მეთოდები გვაძლევს საშუალებას, შევისწავლოთ ამა თუ იმ მოვლენის მიზეზები; ვუპასუხოთ არა კითხვებს “რა?”, “რამდენი?” (ამ ორ კითხვას რაოდენობრივი მეთოდების მეშვეობით ვუპასუხებთ), არამედ კითხვებს “რატომ?”, “როგორ?”

თვისებრივი მეთოდების ერთ-ერთი უმთავრესი ღირსება ისაა, რომ ეს მეთოდები საშუალებას გვაძლევს, დავინახოთ და აღვწეროთ საკითხი/პრობლემა კვლევის ობიექტის თვალთ. ვინაიდან თვისებრივი მეთოდებით მუშაობისას მკვლევარის მიზანია ინდივიდუალური საქციელის გაგება, ეს მეთოდები ხშირად “ინტერპრეტაციული სოციოლოგიის” ფარგლებში განიხილება. მაგრამ თვისებრივ მეთოდებთან დაკავშირებით ერთი სერიოზული სირთულე არსებობს: გამოკვლევის შედეგების დამუშავებისას, პრობლემური ხდება ინდივიდუალური დონიდან საერთო კანონზომიერებებზე გადასვლა, რის გამოც სოციალურ მეცნიერთა ნაწილს ეჭვი შეაქვს ამ მეთოდების მეცნიერულობაში (ამ სიტყვის პოზიტივისტური გაგებით) ანუ იმაში, რომ მათი მეშვეობით შესაძლებელია სანდო მონაცემების მიღება.

თვისებრივი მეთოდების გამოყენებისას თვისებრივი შედეგები არასოდეს არის რეპრეზენტატული, რაც იმას ნიშნავს, რომ თვისებრივი მეთოდებით წარმართული კვლევის შედეგები არ შეიძლება განვაზოგადოთ და მოვახდინოთ მათი ექსტრაპოლაცია გენერალურ ერთობლიობაზე. მაგრამ მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ეს არც არის თვისებრივი კვლევის მიზანი — თვისებრივი მეთოდები შეისწავლის იმას, თუ როგორ ხსნის ადამიანი მიკროგარემოს და თავის ადგილს მასში.

თვისებრივი მეთოდები მრავალ კვლევით ტექნიკას აერთიანებს. ესენია, მაგალითად:

- სიღრმისეული ინტერვიუ;
- ფოკუს-ჯგუფი ან/და ჯგუფური ინტერვიუ;
- ექსპერტული კვლევა და სხვა.

ხშირად თვისებრივ მეთოდებზე დამყარებული კვლევა მოითხოვს ერთდროულად რამდენიმე კვლევითი ტექნიკის გამოყენებას, რაც მკვლევარს საშუალებას აძლევს, სხვადასხვა კუთხით შეისწავლოს მისთვის საინტერესო ფენომენი. თვისებრივი მეთოდები ნაკლებადაა ფორმალიზებული, ამიტომ მათ “რბილ”, “მოქნილ” მეთოდებსაც უწოდებენ. იშვიათია შემთხვევები, როდესაც არსებობს კონკრეტული ინსტრუქციები იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ უნდა მოიქცეს მკვლევარი ამა თუ იმ სიტუაციაში — როგორც წესი, მას უწევს გადაწყვეტილების მიღება შექმნილი ვითარებიდან გამომდინარე, ის თითქმის ყოველთვის ითვალისწინებს კვლევის ობიექტების ინდივიდუალურ თვისებებს. რამდენადაც თვისებრივი მეთოდების გამოყენების შემთხვევაში ძალზე მცირეა იმაუცილებელ მოთხოვნათა სია, რომელთაც კვლევა უნდა აკმაყოფილებდეს, ასეთი კვლევის წარმატება დიდადაა დამოკიდებული ისეთ სუბიექტურ ფაქტორზე, როგორცაა მკვლევარის გამოცდილება და ოსტატობა. თვისებრივი მეთოდების გამოყენება

ინდივიდუალურია, ისინი დიდ თავისუფლებას ანიჭებენ მკვლევარს, რომელიც, როგორც წესი, გამოდის არა მხოლოდ კვლევის იდეის ავტორის, მისი თეორიული ნაწილისა და პრობლემატიკის შემმუშავებლის, არამედ ასევე ემპირიული ინფორმაციის შემგროვებლის, ინტერვიუერის და/ან დამკვირვებლის როლშიც.

ის გარემოება, რომ თვისებრივი მკვლევარი არ უნდა ემორჩილებოდეს მკაცრ ინსტრუქციებს, არ ნიშნავს, რომ თვისებრივი კვლევის ჩატარება იოლია, პირიქით, ესძალიან რთული და შრომატევადი საქმეა, რომელიც არაჩვეულებრივ კონცენტრირებას და შრომის უნარიანობას მოითხოვს, ისევე როგორც მთელ რიგ სპეციალურ უნარ-ჩვევებს, რომელთა უმრავლესობაც მხოლოდ კვლევის ჩატარების პროცესში შეიძლება იქნეს ჩამოყალიბებული. ხშირ შემთხვევაში, თვისებრივი მკვლევარის ინდივიდუალური პასუხისმგებლობა კვლევის მსვლელობაზე და მიღებულ შედეგებზეც უფრო დიდია, ვიდრე რაოდენობრივი მკვლევარისა.

როგორც წესი, თვისებრივ მეთოდებზე დამყარებული გამოკვლევის სავლე ეტაპი, ისევე როგორც მონაცემთა დამუშავება, უფრო მეტ დროს მოითხოვს, ვიდრე რაოდენობრივი კვლევის შემთხვევაში, ვინაიდან თვისებრივი მკვლევარები სრულიად განსხვავებულ კვლევით ინსტრუმენტებზე დაყრდნობით მუშაობენ.

გამოკვლევის პროგრამა

მიუხედავად იმისა, რომ თვისებრივი კვლევა ნაკლებად ფორმალიზებულია, მისი ჩატარებისას, აუცილებელია შედგენილ იქნეს გამოკვლევის პროგრამა. პროგრამის შედგენა აუცილებელია გამოკვლევის მიზნების, ამოცანებისა და პრობლემების ჩამოყალიბების მიზნით.

დაზვერვითი გამოკვლევა კვლევის ყველაზე მარტივი ტიპია. მისი მიზანია, შეაგროვოს პირველადი მონაცემები ამა თუ იმ პრობლემის ირგვლივ, “დაზვეროს” მისი მდგომარეობა. ასეთ გამოკვლევას, როგორც წესი, ძალიან მარტივ პროგრამაზე დაყრდნობით და მხოლოდერთი მეთოდის გამოყენებით ატარებენ. ყველაზე ხშირად დაზვერვითი გამოკვლევა ამათუ იმ პრობლემის შესწავლის პირველი ეტაპია.

კვლევა რამდენიმე ეტაპისგან შედგება, რომლებიც, როგორც წესი, თანამიმდევრულად ხორციელდება. ესენია:

- გამოკვლევის პროგრამის შემუშავება;
- სავლე ეტაპი, რომლის დროსაც ხდება ინფორმაციის შეგროვება;

- ინფორმაციის დამუშავება;
- მიღებული შედეგების ანალიზი;
- კვლევის ანგარიშის მომზადება და პუბლიკაცია.

ნებისმიერი კვლევა პროგრამის შედგენით იწყება. აუცილებელია მისი შედგენის დროსმაქსიმალურად დავასაბუთოთ ჩვენი მიზნები და ამოცანები. გამოკვლევის პროგრამის მთავარი მიზანია გამოკვლევის პრობლემის განსაზღვრა, მისიაქტუალობის დასაბუთება და ამ პრობლემის შესწავლისთვის შერჩეული გზებისმართებულობის დამტკიცება. პროგრამა უნდა პასუხობდეს კვლევითი კითხვებისლოგიკურ თანამიმდევრობას:

- რა უნდა შევისწავლოთ?
- რა მიზნების მისაღწევად უნდა შევისწავლოთ?
- სად და რა პირობებში უნდა შევისწავლოთ?
- კვლევის რა საშუალებების გამოყენებით უნდა შევისწავლოთ?

ამ კითხვებზე პასუხების ჩამოყალიბება გამოკვლევის უკეთ მომზადებასა და ჩატარებაშიგვეხმარება.

პროგრამის მეთოდოლოგიურ ნაწილში, რომელიც თეორიული ხასიათისაა, ხდება:

1. სოციალური პრობლემის ჩამოყალიბება და მისი აქტუალობის დასაბუთება;
2. გამოკვლევის ობიექტისა და თემის განსაზღვრა;
3. დასმული პრობლემიდან გამომდინარე, გამოკვლევის მიზნის (ან მიზნების) და
4. ამოცანების დასახვა;
5. გამოკვლევის ჰიპოთეზის ჩამოყალიბება.

პროგრამის პროცედურულ (მეთოდურ) ნაწილში საჭიროა:

1. შესასწავლი ერთეულის (ჯგუფის) გამოყოფა;
2. ინფორმაციის შეგროვების მეთოდების აღწერა და დახასიათება.

რაოდენობრივი კვლევა

რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები უაღრესად პოპულარული და ფართოდგავრცელებულია მთელ რიგ სამეცნიერო დისციპლინებში. უდავოა, რომ რაოდენობრივიკვლევის მეთოდები მონაცემების მოპოვების საიმედო და აღიარებულ ტექნიკადაა მიჩნეული. კვლევის ეს მეთოდები საშუალებას იძლევა, სწორად

განხორციელებული შერჩევის შემთხვევაში, მოსახლეობის ფართო ჯგუფებზე და გარკვეული საზოგადოების მასშტაბითაცკი მოხდეს შედეგების განზოგადება, რაც რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები განსაკუთრებულ სანდოობაზე მეტყველებს.

მკვლევართა შორის დომინანტურია შეხედულება, რომ რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები იბიექტური რეალობის წვდომის უკეთეს შესაძლებლობას იძლევა, ვიდრე თვისებრივი კვლევის მეთოდები, რომლებიც დიდადაა დამოკიდებული მკვლევარის სუბიექტურ ინტერპრეტაციაზე. რაოდენობრივი კვლევა მეტად ორგანიზებულად მიიჩნევა, ვიდრე თვისებრივი კვლევა. თუ თვისებრივი კვლევის დიზაინი ყალიბდება და იხვეწება თავად კვლევის პროცესში, რაოდენობრივი კვლევის ნებისმიერი ასპექტი დეტალურად მოფიქრებული და წინასწარ დაგეგმილია. ამდენად, მკვლევარისთვის უფრო იოლია თავალყურის მიდევნება, თუ როგორი წარმატებით გაიარა თითოეული ეტაპი და როდის გადაუხვია დაგეგმილი კურსიდან. შესაბამისად, სხვებსაც მეტი შესაძლებლობა აქვთ შეაფასონ მოცემული კვლევის ხარისხი და სანდოობა. მკვლევარმა არასოდეს იცის წინასწარ, თუ რასურპრიზებს უმზადებს თვისებრივი კვლევა, რადგან შეუძლებელია გამოიცნოს, თუ როგორი ღრმა და ინფორმატიული აღმოჩნდება სიღრმისეული ინტერვიუ ან რა მოულოდნელი აღმოჩენით დასრულდება დაკვირვება. რაოდენობრივი კვლევისას კი მკვლევარმა წინასწარიცის, თუ რას უნდა მოელოდეს კვლევისგან იმის მიუხედავად, დადასტურდება თუ უარიყოფაჰიპოთეზები. ანკეტირების ან სტრუქტურირებული ინტერვიუს შემთხვევაში, რესპონდენტი ყოველთვის შეზღუდულია მკვლევარის მიერ წინასწარ მოფიქრებული სავარაუდო პასუხებით. ეს ყოველივე განაპირობებს იმას, რომ თვისებრივი ინტერვიუ შეიძლება საკმაოდ ხანგრძლივი აღმოჩნდეს და მისმა კოდირებამ და მონაცემების დამუშავებამ დიდი ძალისხმევა მოითხოვოს, ხოლო რაოდენობრივი ინტერვიუს სავარაუდო ხანგრძლივობა განსაზღვრულიადა მისი მონაცემების დამუშავებაც გაცილებით მარტივია, ვინაიდან შეკითხვებზე პასუხები წინასწარ კოდირებულია. ამასთან, თვისებრივი მონაცემები უმეტესად ტექსტის სახით გვეძლევა, რაოდენობრივი მონაცემები კი, რადგან რიცხვების სახით გვეძლევა, სტატისტიკურად სანდოდ მიიჩნევა.

გამოკვლევის პროგრამის შემუშავება

სოციალური კვლევა გულისხმობს გამოკვლევის პროგრამის შემუშავებას, რომელიც ფაქტიურად მთელი კვლევის მონახაზია და მის დასაბუთებას ახდენს.

გამოკვლევის პროგრამა ორი ძირითადი ნაწილისგან შედგება: თეორიული და მეთოდური.

პირველ ნაწილში ხდება საკვლევი პრობლემის დასმა და მისი აქტუალობის დასაბუთება, გამოკვლევის თემისა (პრობლემის ის ასპექტი, რომელსაც მკვლევარი უშუალოდ სწავლობს) და ობიექტის (შესასწავლი პოპულაცია) განსაზღვრა, გამოკვლევის მიზნისა და ამოცანების დასახვა, ასევე საკვლევი ჰიპოთეზის ჩამოყალიბება, რომელიც წარმოადგენს დასაბუთებულ ვარაუდს მოსალოდნელი შედეგების შესახებ. პროგრამის მეთოდურ ნაწილში კი ხდება შესასწავლი მოსახლეობიდან უშუალოდ კვლევაში მონაწილე ადამიანთა ერთობლიობის გამოყოფა, აგრეთვე ინფორმაციის მოპოვების მეთოდების აღწერა და დასაბუთება.

რაოდენობრივი მონაცემების მოპოვების მთავარი ინსტრუმენტია მასობრივი გამოკითხვა, რომელიც ჩვეულებრივ გულისხმობს კითხვარის შედგენას ამა თუ იმ საკითხის მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულების შესასწავლად, მთელი პოპულაციიდან უშუალოდ კვლევაში მონაწილე ადამიანთა ჯგუფის გამოყოფას, ჯერ პილოტური გამოკვლევის, შემდეგი ძირითადი გამოკვლევის ჩატარებას, მიღებული მონაცემების დამუშავებასა და ანალიზს, დაბოლოს, კვლევის ანგარიშის შექმნას.

რაოდენობრივ კვლევასთან დაკავშირებული ეთიკური საკითხები

ნებისმიერი სოციალური კვლევა ეთიკურ საკითხებთანაა დაკავშირებული. ესუკანასკნელნი შეადგენენ ნორმათა მთელ რიგს, რომელთაც სოციალურმა მკვლევარმა აუცილებლად უნდა მისდიოს. მკვლევარს გაცნობიერებული უნდა ჰქონდეს შესაძლო კონფლიქტები, რათა მაქსიმალურად ეთიკური კვლევა ჩატაროს. წარმოგიდგინოთ ყველაზე გავრცელებულ ეთიკურ პრობლემებს, რომლებიც რაოდენობრივ კვლევას ახლავს, აგრეთვე მათი გადაჭრის შესაძლო გზებს.

ნებაყოფლობითი მონაწილეობა/ინფორმირებული თანხმობა

ვინაიდან სოციალური კვლევა ადამიანთა პირად ცხოვრებაში შეჭრას გულისხმობს და მათგან გარკვეული დროისადა ენერჯის დათმობას ითხოვს, რესპონდენტების მხრიდან კვლევაში მონაწილეობანებაყოფლობითი უნდა იყოს. თუმცა ეს ნორმა ცხადად გვეჩვენება, პრაქტიკაში მისი განხორციელება საკმაოდ რთულია. კვლევაში ნებაყოფლობითი მონაწილეობის იდეა ხშირად წინააღმდეგობაში მოდის კვლევის მოთხოვნებთან. რაოდენობრივი შერჩევა შერჩევის განსაზღვრული წესების დაცვას გულისხმობს და ყველა მკვლევარის მიზანია მაქსიმალურად რეპრეზენტატიული შერჩევითი ერთობლიობის წარმოდგენა. ამდენად, მართალია, მკვლევარს არა აქვს უფლება რესპონდენტებს კვლევაში მონაწილეობა მოსთხოვს, ჩვეულებრივ, ის ყველაფერს აკეთებს, რათა ეს მონაწილეობა უზრუნველყოს.

რესპონდენტების დაცვა ზიანის მიყენებისგან

არ არსებობს ამგვარი შესაძლებლობების განთავსების გარანტირებული მექანიზმი, უნდა აღინიშნოს, რომ შეკითხვის დასმის ფორმას ამ შემთხვევაში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. ნებაყოფლობითი მონაწილეობის მსგავსად, რესპონდენტებისთვის ზიანის აცილების ნორმა თეორიულად მარტივად მისაღები, თუმცა პრაქტიკულად რთული განსახორციელებელია. მკვლევარის გამოცდილება საუკეთესო იარაღია ამ ეთიკური პრობლემის გადასაღებად.

ანონიმურობა და კონფიდენციალობა

რესპონდენტების ინტერესების და საფრთხეების დაცვა მათი იდენტურობის დაცვას გულისხმობს, რისი უზრუნველყოფაც ანონიმურობისა და კონფიდენციალობის საფუძველზე ხდება. რესპონდენტი ჩაითვლება ანონიმურად, როცა თავად მკვლევარს არ შესწევს უნარი ცალკეული პასუხი გარკვეულ რესპონდენტთან დააკავშიროს. კონფიდენციალობა გულისხმობს, რომ თუმცა მკვლევარს შეუძლია რესპონდენტების იდენტიფიცირება, ის არ ამხელს მათ ვინაობას. ამ მიზნით, ნებისმიერისახელი თუ მისამართი კითხვარში საიდენტიფიკაციო ნომრით უნდა იყოს ჩანაცვლებული.

შერჩევა

რაოდენობრივ მკვლევართა მთავარი მიზანი სწორედ ისაა, რომ შერჩეული ჯგუფი ზუსტად ასახავდეს მთლიანი პოპულაციის სურათს. შერჩევა ორი ძირითადი სახისაა: ალბათური და არაალბათური.

ალბათური შერჩევისას, გენერალური ერთობლიობის თითოეულ ელემენტს შერჩევით ერთობლიობაში მოხვედრის თანაბარი შანსი აქვს, რომელიც შემთხვევითია და არც ერთი ელემენტისთვის არ არის ნულოვანი. არაალბათური შერჩევისას, გენერალური ერთობლიობის თითოეულ ელემენტს შერჩევით ერთობლიობაში მოხვედრის არათანაბარი, ზოგ შემთხვევაში კი ნულოვანი შანსი აქვს.

შერჩევის ამა თუ იმ ტიპის გამოყენება გამოკვლევის მიზნებზეა დამოკიდებული. როგორც წესი, რაოდენობრივი კვლევებისას, როცა მკვლევარს სურს აკურატულად აღწეროს შერჩევითი ერთობლიობის მახასიათებლები, რათა მათ საფუძველზე გენერალური ერთობლიობის შეფასება მოახდინოს, ის ალბათურ შერჩევას იყენებს.

არაალბათური შერჩევის სახეები. მიზნობრივი ანუ შეფასებითი შერჩევა ხშირად გამოიყენება პილოტური კვლევებისას, სანამ ჰიპოთეზები რეპრეზენტატულ შერჩევითი ერთობლიობაზე შემოწმდება. მისი გამოყენება განსაკუთრებით ხელსაყრელია, როცა გამოსაკითხი ერთობლიობის წევრები ადამიანთა სპეციალურ და რთულად ხელმისაწვდომ კატეგორიას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. კვლევის მეთოდები განათლებაში, მეექვსე გამოცემა, ლუის კოჰენი, ლოურენს მანიონი, ქებით მორისონი.
2. „აჭარის მაღალმთიანეთში შრომის ბაზრის კვლევის მეთოდოლოგია“ დოკუმენტი შემუშავებულია გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) პროექტის ENPARD – 2 ფარგლებში, 2018 წელი.