

**ახალგაზრდების პროფორიენტაციის ფსიქოლოგიური ასპექტები
თანამედროვე შრომითი ურთიერთობების პროცესში**
**Psychological Aspects of Young People Professional Orientation in the
Modern Labor Activities**

ლია ქურხული - ფსიქოლოგიის დოქტორი,
საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტის (სეუ) პროფესორი
ნათია არჩვაძე - დოქტორანტი
საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტის (GIPA)

Lia Kurkhuli - Doctor of Psychology
Professor at Georgian National University (SEU)
Natia Archvadze - PhD Student at Social Science Program
Georgian Institute of Public Affairs (GIPA)

რეზიუმე: პროფესიის არჩევა არც ერთ ეპოქაში არ წამოადგენდა მარტივ ამოცანას. მით უფრო გართულებულია იგი თანამედროვე პირობებში, როდესაც გლობალიზაცია და საკომუნიკაციო საშუალებების არნახული განვითარება ახალგაზრდებსაც და მათ მშობლებსაც ფართო არჩევანის, შედარებების განხორციელების შესაძლებლობას აძლევს. ფინანსური კომპონენტის შემოტანამ სასწავლო-საგანმანათლებლო სფეროში ადრე არსებულ განმსაზღვრელ ფაქტორებს (მშობლების პროფესია, სოციო-ეკონომიკური სტატუსი, ინტელექტი, სქესი, სპეციფიური უნარები, ფსიქო-ფიზიკური მახასიათებლები, ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ა.შ.) დაუმატა ოჯახის ეკონომიკური შესაძლებლობები. აღნიშნული გარემოება ბევრი ახალგაზრდისათვის ხდება უმნიშვნელოვანესი განმსაზღვრელი ფაქტორი, იმის პარალელურად, რომ ახალგაზრდას უნდა მოსწონდეს პროფესია და ჰქონდეს ამ პროფესიის დაუფლებისა და შემდგომში წარმატებით მუშაობის მონაცემები.

ამასთან, პროფესიის არჩევისას ძალაში რჩება პრაგმატული, უტილიტარული მოსაზრებები (პრესტიჟული სამსახური, კარგი ანაზღაურება), რომლებიც ხშირად ახალგაზრდის ამა თუ იმ პროფესიის დასაუფლებლად შინაგანი შემოქმედებითი პოტენციალისა და უნარის

მიხედვით სწრაფვას თრგუნავს და აიძულებს, სხვა მიმართულებით წარმართოს თავისი პოტენცია.

მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობა ქართული ეკონომიკის ერთ-ერთი უმწვავესი გამოწვევაა, განსაკუთრებით ახალგაზრდებში, ეს უკანასკნელნი მაინც ცდილობენ დასაქმებულთა კატეგორიაში თავის დამკვიდრებას. დღეისათვის მაგისტრატურის სტუდენტთა თითქმის მთელი კონტინგენტი და ბაკალავრიატის სტუდენტთა თითქმის მესამედი ეწევა შრომით საქმიანობას.

საკვანძო სიტყვები: პროფორიენტაცია, დასაქმება, შრომის ბაზარი, ფსიქოგრამა

Abstract: Choosing profession was never an easy task. It is more complicated in the modern world. Globalization and developed communication sources enable youths and their parents' vast possibilities to make comparison. Financial component in educational sphere added to pervious components (parents' profession, socio-economical status, intellect, sex, specific skills, psycho-physical features, health condition and etc.) one factor that is family economy welfare. The mentioned issue is a crucial factor for a lot of young people, alongside with inclination to like profession and to have desire to master it later and use it successfully.

At the same time, choosing profession is still based on pragmatic and utilized attitudes (prestige job, good salary), which oppress in young people desire to select professions by their creative potential and skills and it is diverted to different direction.

Despite that unemployment is one of the main challenges in Georgia, especially among young people, they still try to find their place in the category of employed persons. Nowadays almost all master degree students and the third of bachelor degree students are involved in labor activities.

Key Words: Professional Oorientation, Employment, Labor Market, Psychogram

ძირითადი ტექსტი: პროფესიის არჩევა არც ერთ ეპოქაში არ წამოადგენდა მარტივ ამოცანას. მით უფრო გართულებულია იგი

თანამედროვე პირობებში, როდესაც გლობალიზაცია და საკომუნიკაციო საშუალებების არნახული განვითარება ახალგაზრდებსაც და მათ მშობლებსაც ფართო არჩევანის, შედარებების განხორციელების შესაძლებლობას აძლევს. ფინანსური კომპონენტის შემოტანამ სასწავლო-საგანმანათლებლო სფეროში ადრე არსებულ განმსაზღვრელ ფაქტორებს (მშობლების პროფესია, სოციო-ეკონომიკური სტატუსი, ინტელექტი, სქესი, სპეციფიური უნარები, ფსიქო-ფიზიკური მახასიათებლები, ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ა.შ.) დაუმატა ოჯახის ეკონომიკური შესაძლებლობები. აღნიშნული გარემოება ბევრი ახალგაზრდისათვის ხდება უმნიშვნელოვანესი განმსაზღვრელი ფაქტორი, იმის პარალელურად, რომ ახალგაზრდას უნდა მოსწონდეს პროფესია და ჰქონდეს ამ პროფესიის დაუფლებისა და შემდგომში წარმატებით მუშაობის მონაცემები.

რა თქმა უნდა, პროფესიის არჩევისას ძალაში რჩება პრაგმატული, უტილიტარული მოსაზრებები (პრესტიჟული სამსახური, კარგი ანაზღაურება), რომლებიც ხშირად ახალგაზრდის ამა თუ იმ პროფესიის დასაუფლებლად შინაგანი შემოქმედებითი პოტენციალისა და უნარის მიხედვით სწრაფვას თრგუნავს და აიძულებს, სულ სხვა მიმართულებით წარმართოს თავისი პოტენცია.

ზოგ პროფესიას, გარდა პირადი მოწონებისა და მის დასაუფლებლად მენტალური და ეკონომიკური მზაობისა, სჭირდება სპეციფიკური ფსიქიკური მახასიათებლების თანხვედრაც (ყურადღების სწრაფი გადანაცვლება, სხარტი აზროვნება, რეაქციის სისწრაფე და სხვ.). ამასთან, ყველა პროფესიაში ადამიანს სჭირდება მოვლენის, გარემოების, პროცესის ადექვატური აღქმა, ანალიზის უნარი, მყარი ფსიქიკური რესურსი დასახული მიზნის მისაღწევად (ნებისყოფა) და საკუთარი თავისადმი მომთხოვნელობა. არსებობს შრომითი საქმიანობის დარგები, რომლებიც ამა თუ იმ ფსიქიკური მახასიათებლის სიჭარბეს მოითხოვს. გასათვალისწინებელია აგრეთვე სხვადასხვა ფაქტორები, მათ შორის პროფესიის პერსპექტიულობა. ფსიქოგრამა ადგენს მოცემული სპეციალობით მუშაობის მსურველი პირის სპეციფიურ ფსიქიკური მახასიათებლების ფლობის დონეს (მომავალში სამუშაოს შოვნის შესაძლებლობა, საცხოვრებელი ადგილიდან დაშორებით მუშაობის

შესაძლებლობა, საგანგებო სიტუაციაში მუშაობის უნარი და მრავალი სხვა).

ახალგაზრდების პროფესიულ თვითგამორკვევაზე ზრუნვა სკოლის მაღალი კლასებიდან უნდა ხდებოდეს. დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეების დაუინტერესებლობის მიზეზი პროფესიის არჩევის მიმართ, შესაძლოა მათი შრომით საქმიანობაში ჩაბმის მოტივაციის არქონა იყოს. სწორედ ამიტომ სჭირდება ახალგაზრდას მრჩეველი, იქნება ეს მშობელი, პედაგოგი თუ ფსიქოლოგი, რომელიც დაეხმარება მათ შრომისადმი დადებით განწყობის შექმნასა და შრომით პროფესიებში გარკვევის ნიუანსებში. აღნიშნული ორიენტაციების, კონსულტაციების გარეშე ფაქტობრივად შეუძლებელია წარმატებული კარიერა, რომელიც ყოველი ადამიანის დაფასების, საზოგადოებრივი აღიარების, მატერიალური და მორალური კმაყოფილების უმნიშვნელოვანესი პირობაა.

პროფორიენტაციამ, როგორც შრომის ფსიქოლოგიის ერთერთმა მნიშვნელოვანმა მიმართულებამ, თავისი არსებობის ასწლეულზე მეტი ხნის მანძილზე შეიმუშავა პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებული საგულისხმო რეკომენდაციები. სპეციალისტების აზრით, ფსიქოლოგის პროფორიენტაციულ მუშაობაში გასათვალისწინებელია ორი მნიშვნელოვანი ასპექტი. კერძოდ, *ინფორმაციულ-საგანმანათლებლო მუშაობა*, რომლის მიზანს წარმოადგენს ამ მხრივ მოსწავლეთა ფსიქოლოგიური კულტურის განვითარება და *მოსწავლეთა ინდივიდუალური კონსულტაციები, დიაგნოსტიკური და საკორექციო მუშაობა*.

ხშირია, როდესაც დამამთავრებელი კლასის მოსწავლეთა უმრავლესობას არ აქვს გამოკვეთილი პროფესიის არჩევის მოთხოვნილება. არ იცის რომელ პროფესიას დაეუფლოს, რა იქნება მისთვის სიამოვნების მომნიჭებელი. ამ მხრივ საჭიროა მივაწოდოთ ახალგაზრდებს ინფორმაცია ზოგადად პროფესიების შესახებ. მსოფლიოში მრავალი ათეული ათასი პროფესია არსებობს, თუმცა ტექნიკისა და ტექნოლოგიების განვითარება დროთა განმავლობაში ბევრ მათგანს მორალურად მოძველებულს ხდის, ზოგიერთ მათგანზე კი მოთხოვნილება მნიშვნელოვნად მცირდება. მაგ., XIX ს-ის დასაწყისში მექანიკური საფეიქრო დაზგის გამოგონებამ

მასობრივად შეამცირა მოთხოვნა ფეიქართა შრომაზე, რამაც ამ უკანასკნელთა შორის მასობრივი უმუშევრობა და სოციალური პროტესტი გამოიწვია. უკმაყოფილო ფეიქრები ორგანიზებული ფორმით გამოხატავდნენ თავიანთ ნეგატიურ დამოკიდებულებას შეცვლილი მდგომარეობისადმი, ამტკრევდნენ, აზიანებდნენ დაზგებს, რადგანაც თავიანთი უმუშევრობის მიზეზს ასეთი დაზგების არსებობაში ხედავდნენ. ამგვარი სტიქიური მოძრაობა ისტორიაში „ლუდიტური“ მოძრაობის სახით შევიდა.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, პროფორიენტაციამ, ერთი მხრივ, ხელი უნდა შეუწყოს კონკრეტული პროფესიით, სპეციალობით, საქმიანობის სახეობით ახალგაზრდის დაინტერესებას, მეორე მხრივ კი, აპრიორი მისცეს ინფორმაცია იმის თაობაზე, რომ მეცნიერებისა და ტექნოლოგიების განვითარების წყალობით, მისი შრომითი კარიერის მანძილზე შეუძლებელია არსებობდეს უცვლელი მოთხოვნილება მის პროფესიაზე, შეიძლება შეიცვლოს საზოგადოებრივი მოთხოვნილებები ამ უკანასკნელის ხარისხობრივი და რაოდენობრივი პარამეტრების მიმართ. შესაბამისად, ახალგაზრდა შინაგანად მომზადებული უნდა იყოს, რომ თავისი შრომითი კარიერის მანძილზე მას შეიძლება მოუწიოს (თანაც, არაერთგზის) კვალიფიკაციის ამაღლება, გადამზადება და, ცალკეულ შემთხვევაში, მომიჯნავე სპეციალობების ათვისებისა და საქმიანობის პროფილის შეცვლაც კი.

პროფესიული ორიენტაციის პროცესი ახალგაზრდებისათვის განსაკუთრებით მნიშვნელობას ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლების დამამთავრებელ ეტაპზე იძენს, თუმცა იგი არ მთავრდება, არ წყდება სკოლის დამთავრებისას. აქ იგულისხმება არა მარტო ის, რომ სკოლის კედლებში ახალგაზრდა ბოლომდე თავადაც არაა გარკვეული საკუთარ პროფესიულ მიდრეკილებებში, არამედ ისიც, რომ გლობალიზაციასთან დაკავშირებული მეცნიერების, ტექნოლოგიების, ზოგადად ცოდნისა და ინფორმაციის გავრცელების პროცესის დაჩქარებასთან ერთად, ერთი მხრივ, სისტემატურად იცვლება მათი (ახალგაზრდების) შეხედულებანი, თვალსაწიერი ამა თუ იმ პროფესიულ საქმიანობაზე, მეორე მხრივ კი, როგორც ზემოთ ითქვა, სისტემატურად იცვლება მოთხოვნილებები პროფესიებისადმი და ადგილი აქვს მათ ერთ ნაწილზე მასობრივ

ზრდას, ხოლო მეორე ნაწილზე - შემცირებას. აღნიშნული „პროფორიენტაციული დილემა“, „არჩევანის ზღვარზე“ ყოფნა თითოეული ადამიანის წინაშე თითქმის მთელი შრომითი კარიერის მანძილზე დგას.

მოზარდის მომავალი პროფესიის არჩევანზე მშობლების გავლენა საკმაოდ მაღალია, რაც პირდაპირი ან არაპირდაპირი ფორმით ვლინდება.

მშობლების გავლენა *პირდაპირია*, როდესაც ისინი აძლევენ შვილს რჩევას, რეკომენდაციას, მიუთითებენ ან აძალებენ, გარკვეულ პირობებსა და მოთხოვნებს უყენებენ და ახალგაზრდაც იძულებულია დაემორჩილოს მისთვის იმ პერიოდში გადაულახავ წინააღმდეგობას. ეს პროცესი შეიძლება ატარებდეს როგორც ავტორიტარულ, დირექტიულ ფორმას, ისე მშობლისათვის მისაღებ პროფესიებზე ამ უკანასკნელთა მიერ შვილებისათვის ინფორმაციის მიზანმიმართულ და დოზირებულ მიწოდებას, რჩევას, რეკომენდაციას და სხვ.

არაპირდაპირია თავად მშობლების ცხოვრების წესი, მათი პროფესია, რაც მოზარდზე მისი პიროვნებად ჩამოყალიბების პროცესში წარუშლელ შთაბეჭდილებას ტოვებს და მასაც უყალიბდება გარკვეული სტერეოტიპი, ჩვევა, მოიქცეს, იყოს იმ სფეროში, რომლებშიც მისი იმ მომენტში უმაღლესი ავტორიტეტის მატარებელი პირები - *საკუთარი მშობლები* - საქმიანობენ. ეს არაპირდაპირი გავლენა ზოგჯერ თავად მშობლების ნების საწინააღმდეგოდც კი ვლინდება. ასეთი შემთხვევები საკმაოდ ბევრია ნებისმიერი სფეროს წარმომადგენლებს შორის - ზუსტი მეცნიერება იქნება ეს, საზოგადოებრივი, მასობრივი პროფესიები თუ სხვა, თუმცა საზოგადოება, როგორც წესი, ძირითადად იცნობს ხელოვნების სფეროს დინასტიურ წარმომადგენლებს. მაგალითად, საქართველოში ყიდუმიძეთა და კავსაძეთა ოჯახების უკვე სამ-სამი თაობა მოღვაწეობს თეატრალურ სცენაზე, აშშ-ში კოპოლას ოჯახს უკვე ორი თაობის „ოსკაროსანი“ წარმომადგენლები ყავს და ა.შ.

როგორც პირდაპირი, ისე ირიბი ზემოქმედებისას მთავარია, რომ მშობელმა თვითდინებაზე არ მიუშვას, არ დარჩეს მხედველობის მიღმა ისეთი მნიშვნელოვანი ასპექტი, როგორიცაა მოზარდში

გადაწყვეტილების მიღების უნარის განვითარება. ნებისმიერ შემთხვევაში მშობელმა ყველაფერი უნდა იღონოს მოზარდში ამ თვისების განვითარებისათვის, რომელიც მნიშვნელოვანი პირობაა არა მარტო პროფორიენტაციაში, არამედ ზოგადად, ბავშვის პიროვნებად ჩამოყალიბებაში და კარიერულ ზრდაში, სადაც ოპტიმალური გადაწყვეტილების მიღება უაღრესად დიდ მნიშვნელობას იძენს.

ბუნებრივია, პიროვნებად ჩამოყალიბება და კარიერული ზრდის პროცესი ეფუძნება საზოგადოებაში არსებულ ფასეულობათა სისტემას, სამართლიანობას და ყოველგვარი დისკრიმინაციის გამოვლენას ასაკის, სქესისა და რასის მიხედვით.

ყოველივე ეს, რა თქმა უნდა, არ ნიშნავს, რომ საზოგადოებრივმა ინსტიტუტებმა ვერ დაინახონ პროფორიენტაციის სოციალური მნიშვნელობა და აღნიშნული ფუნქცია მთლიანად ოჯახებს გადააკისრონ.

თანამედროვე რეალობიდან თუ ამოვალთ, არჩევანის წინაშე დგანან არა მარტო ის მოზარდები, რომლებიც პროფესიათა ოკეანეში მათთვის ყველაზე ოპტიმალური, მისაღები პროფესია უნდა აირჩიონ, არამედ გარკვეულწილად ის სამსახურებიც, რომლებმაც შესაბამისი კონსულტაცია, პროფორიენტაცია უნდა შესთავაზონ მათ. - ინფორმაციის მრავალფეროვნება, მულტიმედიური სერვისის არსებობა, ინტერნეტი, კონკურენცია, მათაც აიძულებს იყვნენ მოწოდების სიმაღლეზე და შეძლონ რაც შეიძლება მზარდი რაოდენობის და პრეტენზიების მქონე პირების ინტერესების დაკმაყოფილება.

ამ სამსახურების საქმიანობის ფორმატი შეიძლება პირობითად დავყოთ *აქტიურ* და *პასიურ* ფორმატებად.

პირველ შემთხვევაში ისინი თავად უშუალოდ მიმართავენ მოზარდების კონტინგენტს, აქვთ გასვლითი ღონისძიებები სკოლებსა და უმაღლეს სასწავლებლებში, აყალიბებენ ფოკუს-ჯგუფებს ცალკეული სპეციალობების მიხედვით, უწევენ რეკლამას კონკრეტულ სპეციალობებს და საქმიანობათა სახეებს.

პასიური ფორმატია, როდესაც მათ მიმართავენ დახმარებისათვის, ითხოვენ რჩევას, კონსულტაციებს. ამ შემთხვევაში სასურველია კონსულტაციებში კონკრეტული სპეციალობის წარმომადგენელთან ერთად ჩართული იყოს ფსიქოლოგიც, რომელიც აღჭურვილი იქნება ჩამონათვალით იმ ფსიქიკური მახასიათებლებისა, რომლებსაც უნდა ფლობდეს მოცემული სპეციალობით მუშაობის მსურველი პირი, ანუ უნდა არსებობდეს ფსიქოგრამა. ზუსტი დიაგნოზის, რეკომენდაციის შემუშავებისთვის მიზანშეწონილია ფსიქოგრამას თან ახლდეს პროფესიული შერჩევისთვის საჭირო ტესტები.

თუმცა დღევანდელი რეალობიდან გამომდინარე, უმუშევრობა ქართული ეკონომიკის ერთ-ერთი უმწვავესი გამოწვევაა. შემთხვევით არაა, რომ ბოლო წლებში სხვადასხვა ორგანიზაციების მიერ და სხვადასხვა ფორმატით ჩატარებულ სოციოლოგიურ გამოკვლევებში პრობლემათა ჩამონათვალში უმუშევრობა, შესაბამისი პროფესიითა და კვალიფიკაციით დასაქმების შესაძლებლობა, სტაბილურად იკავებს პირველ ადგილს.

დასაქმებისა და უმუშევრობის პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია ახალგაზრდებისათვის, რომელთა შორის უმუშევრობა 2.3-ჯერ უფრო მაღალია, ვიდრე დანარჩენ მოსახლეობაში (შესაბამისად: 25 წლამდე ახალგაზრდებში - 28.9%, დანარჩენ ასაკობრივ ჯგუფებში საშუალოდ - 12.4%), ეს მაშინ, როდესაც მაგისტრატურის სტუდენტთა თითქმის მთელი კონტინგენტი და ბაკალავრიატის სტუდენტთა თითქმის მესამედი ეწევა შრომით საქმიანობას.

ეკონომიკის განვითარებისა და საქართველოს მსოფლიო მეურნეობაში ჩართულობის ხარისხის ზრდის პარალელურად, იზრდება შრომის ბაზრის მოთხოვნები პროფესიულ კადრებზე, ამ უკანასკნელთა კვალიფიკაციაზე, უნარ-ჩვევებზე. ამ ფონზე საქართველოს შრომის ბაზარზე მკაფიოდ ვლინდება *სტრუქტურული უმუშევრობა*. - ერთი მხრივ, დიდია მიწოდება „ტრადიციული“ პროფესიებისა და სპეციალობების მიხედვით, რომლებიც მნიშვნელოვნად სჭარბობენ მათზე მოთხოვნას. მეორე მხრივ, აშკარად შეინიშნება დეფიციტი როგორც ზოგადად

პროფესიონალ ტექნიკური და მენეჯერული სპეციალობების მქონე პირებზე, ისე კონკრეტული ვიწრო სპეციალიზაციის მქონე სპეციალისტებზე - დაწყებული პროგრამისტებიდან და დამთავრებული - ელექტროშემდუღებლებით.

აღნიშნულის მიზეზი რამდენიმეა:

- სუსტი კავშირი ბიზნესსა და უმაღლეს სკოლას შორის იმ კონკრეტული სპეციალობების მიხედვით, რომლებზეც საზოგადოებაში არსებობს სტაბილური და მზარდი მოთხოვნა ზოგადად ეკონომიკისა და ტექნოლოგიების განვითარებისა და გლობალიზაციის პროცესის დაჩქარების გამო. ხშირად უმაღლესი სასწავლებლები ვერ ასწრებენ ფეხის აწყობას დროის მოთხოვნებთან, სწავლების მთელი ციკლის მანძილზე შედარებით მეტი დრო აქვთ დათმობილი უკვე დაგროვილი ცოდნის გადაცემას ახალგაზრდებზე და შეუდარებლად ნაკლები - ცოდნის შედარებით ახალი კომპონენტებისა და ზოგადად, ცოდნის პრაქტიკული გამოყენების უნარ-ჩვევების გამომუშავება-განვითარებას. არა აქვს სისტემური ხასიათი უმაღლესი სასწავლებლების მიერ შრომის ბაზრის კვლევას ცალკეული სპეციალობების მიხედვით ფსიქოლოგიის, ეკონომიკის, ბიზნესის და სხვათა ამჟამინდელი და პერსპექტიული მოთხოვნილებების თაობაზე.

საქართველოში ბიზნესის ლეგალური წარმოება სამ ათეულ წელზე ნაკლებს ითვლის. შესაბამისად, ადგილობრივი ბიზნეს-სტრუქტურების უმრავლესობა „პირველი თაობისაა“, რის გამოც მათ დიდ ნაწილს, როგორც წესი, არა აქვთ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული გრძელვადიანი ხედვები, თუ განვითარების რა მასშტაბს და კონფიგურაციას მიიღებს მათი ბიზნესი უახლოესი წლების მანძილზე, რა ადგილს დაიკავებენ ისინი ბაზარზე, შესაბამისად როგორი იქნება მათი მოთხოვნა ამა თუ იმ პროფილის სამუშაო ძალაზე. აქედან გამომდინარე, მათ უჭირთ მკაფიო შეკვეთა, სიგნალები მისცენ საგანმანათლებლო სისტემას მათთვის სპეციალისტების მომზადების თაობაზე. რა თქმა უნდა, ეს „ექსკლუზიურად“ მხოლოდ მათი ბრალი არ არის - თავად ეკონომიკის განვითარებას არა აქვს მდგრადი ხასიათი, რაც საგრძნობლად ზრდის განუსაზღვრელობისა და რისკის ფაქტორს;

- და ბოლოს, ცალკეული პროფესიების მიხედვით ეკონომიკისათვის საჭირო რაოდენობით და ფორმატით სპეციალისტების მომზადებას აფერხებს მომავალ სტუდენტთა (აბიტურიენტთა) მშობლების, უფროსი ოჯახის წევრების და დიდწილად, მათი გავლენით, სტერეოტიპული და კონსერვატორული შეხედულებანი ცალკეულ პროფესიებზე. მათ, მრავალ ობიექტურ და სუბიექტურ მიზეზთა გამო არა აქვთ სრული და ზუსტი წარმოდგენა, თუ რომელი პროფესიები შეინარჩუნებენ მომავალში მოთხოვნას, რომლებზე შემცირდება ან საერთოდ გაქრება მოთხოვნილება. მაგალითად, საბჭოთა სისტემის დასრულებისა და საბაზრო სისტემაზე გადასვლის კვალობაზე შეწყდა მოთხოვნილება ისეთ სპეციალობებზე, როგორებიც იყო „პოლიტიკური ეკონომია“ და „მეცნიერული კომუნიზმი“; მოგვიანებით, აიფონების განვითარებამ მინიმუმამდე შეამცირა მოთხოვნილება ფოტოგრაფებზე. დიდი ხნის მანძილზე (ჯერ კიდევ საბჭოთა პერიოდიდან მოყოლებული) პრესტიჟულად ითვლებოდა იურისტის პროფესია. დღეისათვის იურისტების რაოდენობა მნიშვნელოვნად აღემატება მათზე საზოგადოების მოთხოვნილებას.

შრომის ბაზარზე ასეთი ასიმეტრია მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის იწვევს ცალკეული სპეციალობებისა და პროფესიების მიხედვით სამუშაო ძალის ანაზღაურების რამდენადმე მაღალ, სხვა სპეციალობების მიხედვით კი - გაუმართლებლად დაბალ დონეს, განსაკუთრებით იმ ტექნიკური სპეციალობების მიხედვით, რომლებიც საჭიროებენ სათანადო ცოდნას თანამედროვე მეთოდების, ტექნოლოგიებისა თუ მასალების შესახებ. პირველს მიეკუთვნება, მაგალითად, პროგრამისტები, მეორეს - ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლის პედაგოგები. ასეთი ასიმეტრია სერიოზულ პრობლემას უქმნის როგორც ზოგადად ეკონომიკას, ისე საშუალო და მცირე ბიზნესს, რომელთაც, გასაგები მიზეზების გამო, ნაკლებად აქვთ შესაძლებლობა დაიქირაონ მაღალკვალიფიციური (მვირადღირებული!) სპეციალისტები.

თანამედროვე ქართული შრომის ბაზრის ერთერთი თავისებურება ისიცაა, რომ ეს ბაზარი ტოვებს *ჩაკეტილი სისტემის* (უკეთეს შემთხვევაში, ნახევრადჩაკეტილი სისტემის) შთაბეჭდილებას. - ზოგადად, სამუშაო ძალის მიწოდების

მასშტაბების მეტობის გამო მასზე მოთხოვნასთან შედარებით თითოეული ვაკანსია ატარებს კერძო ფირმისათვის „სტრატეგიულ“ დატვირთვას და მისი „აუქციონის“ (კონკურსის) წესით ღია ვაჭრობის ობიექტად გამოტანა წარმოუდგენელ „ფუფუნებად“ ითვლება. მაღალანაზღაურებად თანამდებობაზე, იქ სადაც არაა საჭირო ვიწრო სპეციალური ცოდნა და გამოცდილება, როგორც წესი, ხდება შიდა როტაცია ან ნეპოტიზმის ნიშნით „სპეციალისტების“ მოწვევა და სამუშაო ადგილზე დამკვიდრება. შესაბამისად, თანამდებობის დაკავება ხდება არა პროფესიონალიზმისა და ოპტიმალობის ნიშნით, არამედ არაფორმალური და პროტექციონიზმის ნიშნით, რაც ხელს უწყობს კორპორაციულ-კლანური ურთიერთობების ფორმირებას და განვითარებას. შიგნით ხდება კადრების როტაცია და არა გარე რესურსებიდან შემოდინება.

ბაზრის მოთხოვნებისადმი ადაპტირების ფორმას წარმოადგენს სპეციალისტების არა მარტო მომზადების, არამედ გადამზადების სტრატეგია, რომლის ფორმატში სახელმწიფო უზრუნველყოფს პირთა გადამზადების მექანიზმის მოქმედებას და ეროვნულ მეურნეობაში დასაქმებულებს თავიანთი ეკონომიკურად აქტიური ცხოვრების მთელ მანძილზე უზრუნველყოფენ მათ სტაბილურ დასაქმებას საქმიანობის (და ზოგჯერ, პროფესიის) პერიოდული შეცვლის პირობებშიც კი.

ხშირად ხდება პროფესიების კატეგორიზაცია, პრესტიჟულ და არაპრესტიჟულ პროფესიებად, რაც რა თქმა უნდა არაა სწორი. პროფესიის პრესტიჟულობა კარიერული წარმატების გარანტორი ვერ იქნება. ზოგი პროფესია საზოგადოებისთვის „სასირცხვილოდაა“ მიჩნეული, რაც, რა თქმა უნდა, არასწორი და მიუღებელია. საზოგადოებისათვის ნებისმიერი რანგის და სტატუსის სამუშაო საჭირო და მნიშვნელოვანია. მაგალითად, ბევრ დასავლურ ქვეყანაში ისეთი არაპრესტიჟული პროფესია, როგორიცაა დასუფთავების სამსახურის მუშაკი, უფრო მაღალანაზღაურებადია, ვიდრე პრესტიჟული შემოქმედებითი პროფესიები.

მთლიანობაში, ნებისმიერ პირს, რომელიც შრომით ბაზარზე გადის, სურს, რომ ჰქონდეს მისთვის მისაღები სამუშაო პირობები, ნაკლები - სტრესი და მეტი - ანაზღაურება. ეს პირობები

განსაზღვრავენ მისი საქმიანობით კმაყოფილებას და პრესტიჟულობას. - თუ მხოლოდ ანაზღაურებაა მაღალი, ხოლო თავად საქმიანობა არ ითვლება სოციალურად პრესტიჟულად, ანუ სოციალურად არაა მოწონებული, სოციალურ ერთობაში მიღებული ნორმებისა და ღირებულებების სისტემასთან შესატყვისი და მიმზიდველი, სასურველი, მაშინ ამ საქმიანობისადმი ინტერესი და ლტოლვა კლებულობს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ბალიაშვილი მ., პიროვნების ფსიქოლოგიის საფუძვლები, გამომცემლობა “უნივერსალი”, თბილისი 2012, 222 გვ.
2. ბერიძე რ., ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი, თბილისი, 2011, 200 გვ.
3. გაბაშვილი მ., საჯარო დაწესებულებებში ადამიანური რესურსების მართვის სახელმძღვანელო, თბილისი 2014, 92 გვ.
4. ზარანდია მ., პროფესიული ორიენტაცია და პიროვნების ფორმირების ფსიქოლოგიური საკითხები, თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, თბილისი 1987, 78 გვ.
5. პაიჭაძე ნ., ადამიანური რესურსების მართვა (ცნებებისა და განსაზღვრებების ლექსიკონი), თბილისის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2008, 181 გვ.
6. ყოლბაია მ., სკოლის ფსიქოლოგია, გამომცემლობა “ცის ნამი”, თბილისი 2008, 308 გვ.
7. შიხაშვილი გ., ერქომაიშვილი გ., დალაქიშვილი ც., პროფესიული ორიენტაცია, საკუთარი ბიზნესის დაწყება და მართვა, გამომცემლობა “მერიდიანი”, თბილისი 2012, 160 გვ.
8. აირჩიე პროფესია, ადამიანური რესურსის მენეჯმენტის ცენტრი (პმც), თბილისი, 2013, 219 გვ.
9. Betz, N. E. (2004). Contributions of selfefficacy theory to career counseling: A personal perspective. The Career Development Quarterly, 52(4), 340-353.

10. Germeijs, V., & Verschueren, K. (2009). Adolescents' career decision-making process: Related to quality of attachment to parents? *Journal of Research on Adolescence*, 19(3), 459-483.
11. Lease, S. H., & Dahlbeck, D. T. (2009). Parental influences, career decision-making attributions, and self-efficacy. *Journal of Career Development*, 36(2), 95-113.
12. Mortimer, J. T. (2012). The evolution, contributions and prospects of the youth development study: An investigation in life course social psychology. *Social Psychology Quarterly*, 75(1), 5-27.
13. Petegem, S. V., Beyers, W., Brenning, K., & Vansteenkiste, M. (2012). Exploring the association between insecure attachment styles and adolescent autonomy in family decision making: A different approach. *Journal of Youth and Adolescence*, 15(5), 427-454.
14. Vignoli, E. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 91-99.