

კვლევა არსებული შრომის ბაზრის ტენდენციებისა და კადრების საჭიროებების შესახებ

აპრილი, 2021

საქართველო

წინამდებარე კვლევა განხორციელებლულა საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა და მისი პარტნიორი გერმანული ორგანიზაციის BMWV e.V. პროექტის - „პროფესიული განათლება და პარტნიორობა სამხრეთ კავკასიის ქვეყნებში“ ფარგლებში.

შესავალი:

მოცემული დოკუმენტი წარმოადგენს გერმანიის ხელისუფლების მხარდაჭერით ააიპ „საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის“ (GEA – BMWV e.V.) მიერ მიმდინარე პროფესიული განათლებისა და სწავლების პროექტის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის („კადრების საჭიროების კვლევა საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წევრებს შორის“) ანგარიშს. კვლევის მეთოდოლოგიის შემუშავება, ჩატარება და მონაცემების ანალიზი განხორციელდა საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის მიერ. კვლევა ჩატარდა წევრ და პოტენციურ წევრთა შორის და წარმოადგენს 2021 წლის მონაცემების ანგარიშს. აღნიშნული კვლევის ანალიზი განსაკუთრებით საინტერესოა COVID19-ის პანდემიის ფონზე, იმ კითხვების თვლასწორებით, რომელიც ინტეგრირდა სტანდარტულ კითხვარში და შეეხება მის ზეგავლენას კომპანიებზე არა მხოლოდ ადამიანური რესურსის თვალსაზრისით ზოგად ჭრილში, არამედ კონკრეტული საგანმანათლებლო პროგრამების/შეგირდობის/პრაქტიკისა და მსგ. ვალსაზრისით.

„პროფესიული განათლებისა და პარტნიორობის პროექტი სამხრეთ კავკასიის ქვეყნებში“ ხორციელდება საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციისა (GEA) და მისი პარტნიორი ორგანიზაციის BMWV e.V. მიერ 2017 წლიდან გერმანიის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ფედერალური სამინისტროს (BMZ) ფინანსური მხარდაჭერით. პროექტის უმთავრეს მიზანს წარმოადგენს ახალგაზრდების კონკურენტუნარიანობის ზრდა შრომის ბაზარზე და ბიზნესის ჩართულობის ზრდა პროფესიულ განათლებაში. პროექტის აქტივობათა უმრავლესობა ფოკუსირებულია პროფესიული ორიენტაციის მიმართულების გაძლიერებაზე, როგორც პროფესიული განათლების ფუნდამენტსა და შესაბამისად, აღნიშნული სფეროს პოპულარიზაციაზე. პროექტის ფარგლებში მიმდინარეობს ვიზიტები ათობით სკოლაში, სადაც ბავშვებისთვის ტარდება პროფ. ორიენტაციის ადაპტირებული მოდულები, რომელთაგან დიდი ნაწილი ადაპტირდა გერმანული ანალოგებიდან. გარდა ამისა, აღნიშნული პროექტის უმთავრესი ფოკუსია ბიზნესის ყოველწლიური კვლევა და შესაბამისი ანალიზი, არსებულ და სამომავლო საკადრო საჭიროებებთან მიმართებაში. სწორედ მსგავსი კვლევების შედეგები უნდა გახდეს პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული განათლების დაგეგმვის ქვაკუთხედი, რომელიც ორიენტირებულ იქნება შრომის ბაზრის რეალურ მოთხოვნებსა და საჭიროებებზე.

აღნიშნული კვლევის ანალიზი განსაკუთრებით საინტერესოა COVID19-ის პანდემიის ფონზე. COVID 19-მა აქამდე წარმოუდგენელი გამოწვევების წინაშე დააყენა სრულიად მსოფლიოს ბიზნეს სამყარო. რისი განუყოფელი ნაწილიცაა განათლება. ჯერ ვერავინ პროგნოზირებს, რამდენი ხანი გაგრძელდება არსებული სიტუაცია და საბოლოოდ როგორ აისახება ის ბიზნესზე, ზოგადად ეკონომიკასა თუ განათლებაზე, ეროვნულ თუ გლობალურ ჭრილში. თუმცა ნათელია, რომ ქართული კომპანიების დიდ ნაწილს მოუწევს გადამწყვეტი ბრძოლა არსებული კრიზისული სიტუაციის დასაძლევად. შესაბამისად კრიტიკულად მნიშვნელოვანია კომპანიების სწრაფი და პროაქტიული ქმედება არსებული კრიზისის დასაძლევად მისი ოპერირების ყველა სფეროში, მათ შორის, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომისა და ჯანმრთელობის დაცვის მთელი რიგი ღონისძიებები და სისტემები სამუშაო გარემოს უსაფრთხოებისა და თანამშრომელთა ჯანმრთელობის უზრუნველსაყოფად. თუმცა, ამ ზემოხსენებულის თანმდევი ნაწილია განათლება და ის

პროექტები თუ აქტივობები, რომელიც მიზნად ისახავს პროფესიული განათლების წახალისებას და მასში ბიზნესის მეტ ჩართულობას.

საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაცია COVID-19-ის პანდემიის პირველივე დღეებიდან ღებულობს ინფორმაციას წევრი და არა-წევრი კომპანიებიდან ყოველდღიურ რეჟიმში. შესაბამისად, ასოციაცია არაერთ აქტივობას ახორციელებს არსებული გამოწვევების საპასუხოდ და ერთ-ერთია წინამდებარე სახელმძღვანელოს შემუშავება დამსაქმებელთათვის. სხვა მნიშვნელოვან საკითხებთან ერთად კომპანიათა მოთხოვნები შეეხება თავიანთი თანამშრომლების დაცვის უზრუნველყოფისთვის აუცილებელი ღონისძიებების, სტრატეგიის, სისტემებისა და საგანგებო ვითარებაში ოპერირების თემებს. სწორედ ამიტომ, ასოციაციამ წინამდებარე სახელმძღვანელოს სახით მიმოიხილა ზოგადი თემები და შეიმუშავა რიგი რეკომენდაციები, რომლის საშუალებითაც კომპანიები უპასუხებენ არსებულ გამოწვევებსა და მათთვის საინტერესო რჩევებსა და მიმართულებებს კონკრეტულ საკითხებზე.

განსაკუთრებით საინტერესოა, თუ როგორ აპირებს სახელმწიფო თუ კერძო სექტორი პანდემიის შედეგებთან გამკლავებას, არამხოლოდ ეკონომიკურ თუ სოციალურ ჭრილში, არამედ ადამიანური რესურსის მობილიზების თვალსაზრისითაც. ამ უკანასკნელში იგულისხმება ის პროგრამები და პროექტები, რომელსაც ახორციელებდა და ახორციელებს კონკრეტული კომპანიები თავიანთ ბაზაზე.

მნიშვნელოვანია ასევე ზოგადი მიმოხლვა იმ შედარებით ახალი სახელმწიფო პროექტების განხორციელებისა და მონიტორინგის თემაზე, რომელიც შეეხება ახალგარდზათა წახალისებას პროფესიული განათლებისკენ და ზოგადად ზრდასრულთა მომზადება-გადამზადების კუთხით. ეს უკანასკნელი ხორციელდება საქართველოს განათლების, კულტურის, მეცნიერებისა და სპორტის სამინისტროს მიერ და მოიაზრებს კომპანიათა ჩართულობის ზრდას საბიუჯეტო დაფინანსებით. ამ პროგრამის პოპულარიზაციისა და წახალისების მიზნით, ასევე COVID 19-ის ზეგავლენასთან დაკავშირებით თავად ბიზნესზე, საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ არაერთი ღონისძიება გამართა ონლაინ ფორმატით, სადაც მოწვეულები იყვნენ ბიზნესის, სახელმწიფოს და სხვა დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენლები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) მოგვიწოდებს გადაუდებელი, ფართომასშტაბიანი და კოორდინირებული ზომები მივიღოთ სამი მიმართულებით: ადგილებზე დასაქმებულთა დაცვა, ეკონომიკისა და დასაქმების სტიმულირება და სამუშაო ადგილებისა და შემოსავლების შენარჩუნება. ამასთანავე აუცილებელია სპეციალურ ზომების მიღება სოციალური დაცვისთვის, დასაქმების შენარჩუნებისთვის (მაგ. არასრულგანაკვეთიანი სამუშაო, ანაზღაურებადი შვებულება და სხვა სუბსიდიები) და ფინანსური და საგადასახადო შეღავათების დაწესების მიმართულებით, მათ შორის მცირე და საშუალო ბიზნესისთვის. ამასთან, მნიშვნელოვანია შესაბამისი ფისკალური და მონეტარული პოლიტიკის გატარება და კონკრეტული ეკონომიკური სექტორებისთვის სესხის და ფინანსური დახმარების გაცემა. შსო გვთავაზობს COVID-19- ის ზეგავლენით მოვლენების განვითარების სხვადასხვა სცენარს, რომლის მიხედვითაც 2019 წლის მონაცემებით მსოფლიოში აღრიცხულ 188 მილიონი უმუშევარს დაემატება სულ მცირე 5,3 მილიონი და მაქსიმუმ 24,7 მილიონი ადამიანი. აქვე შეგახსენებთ, რომ 2008–2009 წლების

მსოფლიო ფინანსურმა კრიზისმა გლობალური უმუშევრობა 22 მილიონით გაზარდა. მოსალოდნელია არასრულფასოვანი დასაქმების ზრდა. თვითდასაქმება კი რომელიც კრიზისების დროს შემოსავლების მიღების გამოსავალია ხოლმე, ამჯერად ვერ იქონიებს ეფექტს მომსახურების, მოწოდების და საქონლის გადაადგილების შეზღუდვის გამო. დასაქმების შემცირება გამოიწვევს შემოსავლის კლებას და ფინანსურ ზიანს მიაყენებს დასაქმებულებს. კვლევის მიხედვით, 2020 წლის ბოლოსთვის შემოსავლების სრული ოდენობა სულ მცირე 860 მილიარდი აშშ დოლარიდან და 3.4 ტრილიონ აშშ დოლარამდე იქნება. აღნიშნული გამოიწვევს საქონლისა და მომსახურების მოხმარების შემცირებას, რაც გავლენას მოახდენს ბიზნესის და ეკონომიკის სამომავლო პერსპექტივებზე. მოსალოდნელია დასაქმებულთა სიღარიბის მნიშვნელოვანი ზრდა, რადგან "ეკონომიკური აქტივობის შესუსტებით გამოწვეული შემოსავლის კლება უკიდურეს ზიანს მიაყენებს იმ დასაქმებულებს, რომლებიც სიღარიბის ზღვართან ახლოს ან მის ქვემოთ იმყოფებიან". შსო – ს შეფასებით, მსოფლიოში დამატებით 8,8 – დან 35 მილიონამდე დასაქმებული ადამიანი იქნება ღარიბი 2020 წლის პირველად შეფასებასთან შედარებით (რომელიც პროგნოზირებდა მსოფლიოში ამ რიცხვის 14 მილიონამდე შემცირებას). როგორც უკვე აღინიშნა, პანდემიის თანმდევი უდიდესი გამოწვევა ადამიანური რესურსის მართვასთან და მის მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსის შენარჩუნებას უკვეშირდება, რომ აღარაფერი ვთქვათ სხვა პრობლემებზე.

წინამდებარე ანალიზის საშუალებით, ჩვენ გვეძლევა საშუალება ვნახოთ ის მიგნებები და შედეგები, რომლებიც შეეხება ადამიანური რესურსის ჭრილს მიმდინარე წელს და ასევე, ტენდენციას მომავალი თორმეტი თვის განმავლობაში მოთხოვნადი კადრების/პროფესიების კუთხით.

კვლევის მიზანი:

კვლევა, რომელიც ააიპ „საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის“ დაკვეთით ჩატარდა მიზნად ისახავდა სდა-ს წევრ კომპანიებში ადამიანური რესურსების შესახებ მდგომარეობის ანალიზს. კერძოდ, კვლევა ემსახურებოდა კომპანიებიდან მოპოვებული მონაცემების სისტემატიზებით კონკრეტულ ბიზნეს სექტორებში ადამიანური რესურსების მდგომარეობის/დინამიკის რეალურ ანალიზს 2021 წლისთვის.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე განისაზღვრა კვლევის ძირითადი ამოცანები:

- აქტუალური დასაქმების სტრუქტურის შესწავლა. კერძოდ, აკადემიური და პროფესიული კვალიფიკაციის საჭიროების მქონე სამუშაოების გამოვლენა და მათთან დასაქმებულთა შესაბამისი თანხვედრა და ყველაზე ხშირი პროფესიების გამოვლენა კომპანიებში.
- COVID 19-ის ზეგავლენა საგნმანალებლო პროგრამებზე, რომელიც ხორციელდება თავად კომპანიის ბაზაზე ან/და კომპანია ჩართულია სახელმწიფოს მიერ შემოთავაზებულ საგანმანათლებლო პროექტებსა და პროგრამებში;
- კადრების დენადობის შესაწავლა ბოლო 12 თვის განმავლობაში და ვაკანტური ადგილების შევსებისას წარმოქმნილი სირთულეების გამოვლენა; მათ შორის, კადრების გადინება, მისი დინამიკა, შენარჩუნების პოლიტიკა, დაგაგმილი ადამიანური რესურსის ძიება და ა.შ.

- კომპანიების მდომარეობის შესახებ სამომავლო დაგეგმარება, რომელიც მოიაზრებს შემდეგ თემებს: კომპანიის განვითარების შესახებ მოლოდინებს მომავალი 12 თვის განმავლობაში; იმ სამუშაო პოზიციების გამოვლენა, რომლისთვისაც მოსალოდნელია დამატებითი კადრების აყვანა, ან შემცირება;
- პრაქტიკული პროფესიული სწავლების შესახებ არსებული მდგომარეობის, მოლოდინისა და მოთხოვნების შესწავლა;
- კოლეჯის სტუდენტებისთვის კომპანიებში პრაქტიკის ადგილის შეთავაზების გამოცდილება და სამომავლო პერსპექტივები ამ მიმართულებით;

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 300 ინტერვიუ.

კვლევის მეთოდოლოგია	
მეთოდი	რაოდენობრივი კვლევა
ტექნიკა	ინტერვიუ
სამიზნე ჯგუფი	საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წევრი კომპანიები
რაოდენობა	300 კომპანია
სექტორი	ტურიზმი, გადამამუშავებელი მრეწველობა, სამშენებლო მომსახურება, სოფლის მეურნეობა
კვლევის არეალი	საქართველო, თბილისი, იმერეთის რეგიონი
ინტერვიუს ხანგრძლივობა	30-45 წუთი

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევაში გამოყენებული იყო რაოდენობრივი მეთოდი.

კვლევისათვის საჭირო ინფორმაციის მიღების მიზნით, განისაზღვრა საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წევრი კომპანიები. რესპოდენტებს წარმოადგენდნენ კომპანიების დირექტორები, ადამიანური მართვის მენეჯერები, და ა.შ. (კვლევას თან ახლავს გამოკითხულ კომპანიათა ნუსხა, იხილეთ დანართი 1)

განმარტებისთვის: 2018, 2019 და 2020 წლებში გამოკითხვა ჩატარდა მხოლოდ ოთხ სექტორში ტურიზმი, გადამამუშავებელი მრეწველობა, სამშენებლო მომსახურება. 2021 წლის კვლევის ანგარიში მოიცავს ასევე დამატებულ სასოფლო-სამეურნეო სექტორსაც.

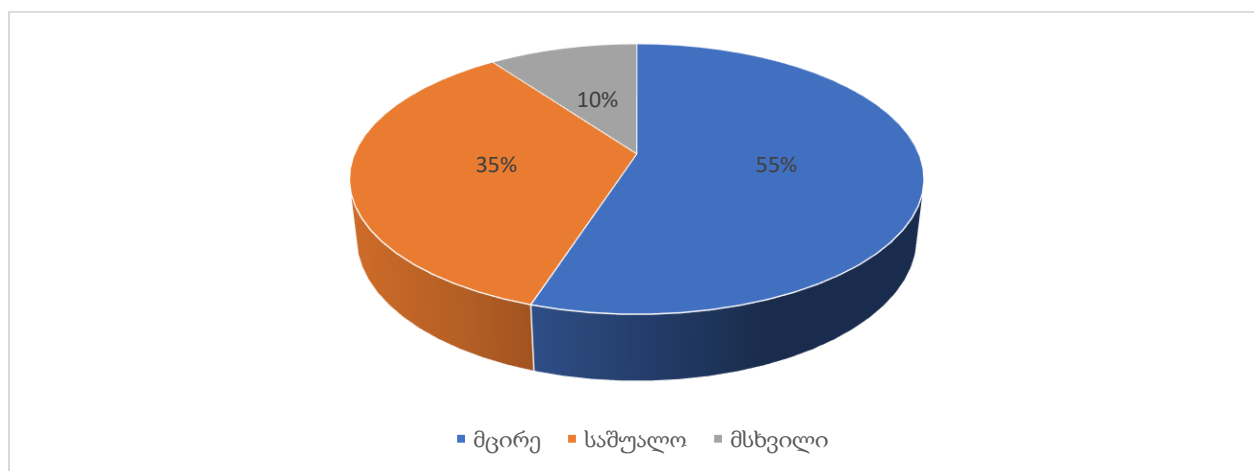
კვლევის ინსტრუმენტი

კვლევის მიზნების შესაბამისად შემუშავდა რაოდენობრივი კვლევის ინსტრუმენტი. კითხვარი შედგებოდა რამდენიმე თემატური მოდულისაგან:

- ზოგადი ინფორმაცია კომპანიის შესახებ;
- არსებული სიტუაციის შესწავლა (დასაქმებულთა რაოდენობისა და სტრუქტურის შესწავლა)
- HR პოლიტიკა ბოლო 12 თვის განმავლობაში
- კომპანიის მოკლე და საშუალო ვადიანი დაგეგმვა
- პრაქტიკული პროფესიული სწავლება
- Covid 19-ით გამოწვეული პანდემიის ზეგავლენა

1. ზოგადი ინფორმაცია

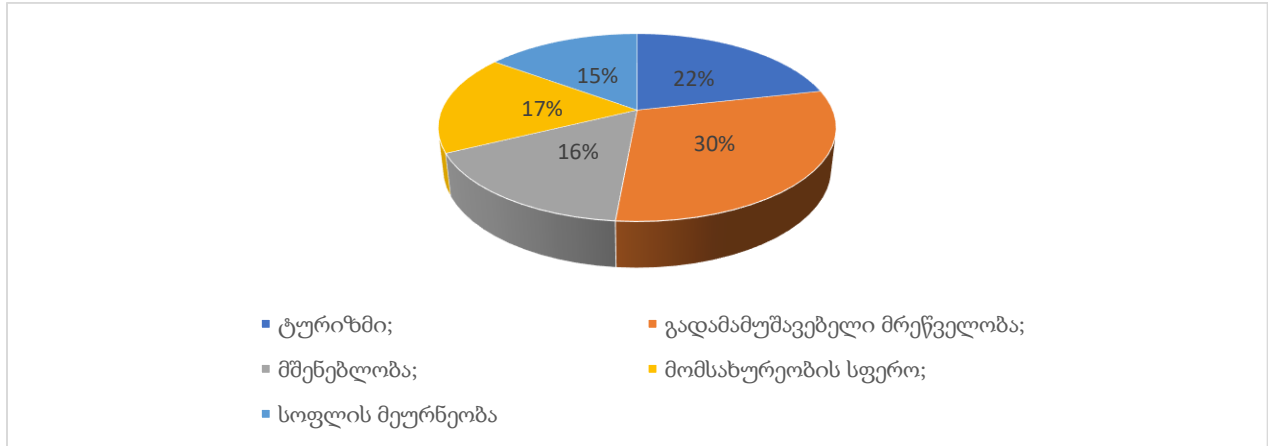
1.1. კომპანიის ზომა



როგორც მოცემული სურათიდან ჩანს, კომპანიათა გადანაწილება სდიდის მიხედვით საკმაოდ პარიტეტულია. საქართველოს დასაქმებულთა ასოციაციის წევრთა რეესტრში შედიან არსებული კანონმდებლობით განსაზღვრული სდიდის კომპანიები მცირე, საშუალო და მსხვილი¹. გამომდინარე იმ ფაქტიდან, რომ საკვლევი მიზანი წარმოადგენს ზოგადად ადამიანური რესურსის საჭიროების (არსებული და სამომავლო 12 თვის განმავლობაში) კვლევას, გამოიკითხა (55%) მცირე, (35%) საშუალო და (10%) მსხვილი კომპანია. ყოველივე ეს სურათს გვაძლევს კომპანიათა საკადრო საჭიროების შედარებითობის ანალიზის შესაძლებლებად და სათანადო რეკომენდაციების გასაცემად.

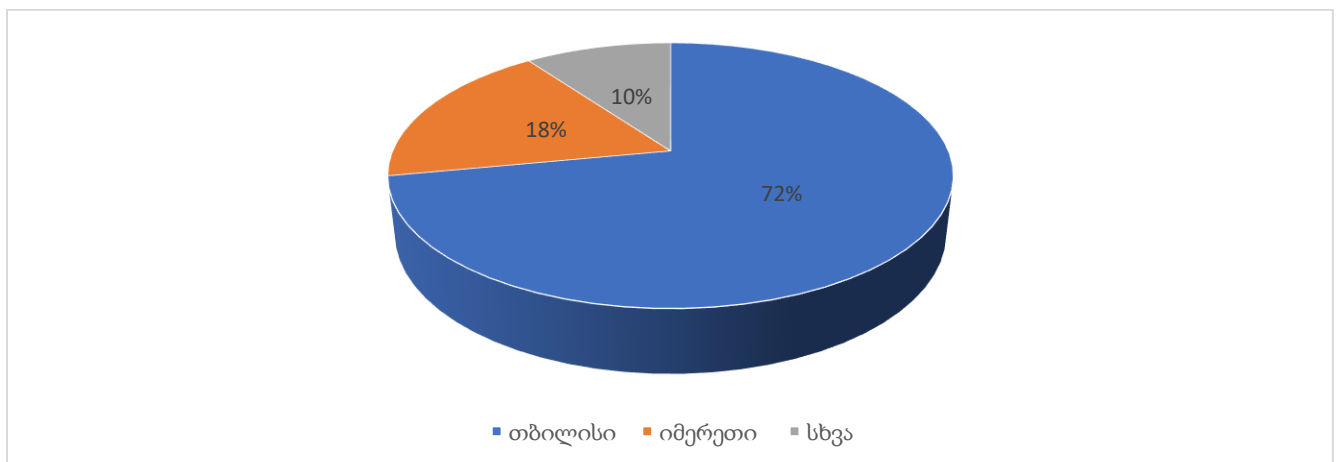
¹ მსხვილია საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა აღემატება 249 კაცს ან საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა 60 მლნ ლარს. საშუალო ზომისაა საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა მერყეობს 50-დან 250 კაცამდე, ხოლო საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა – 12 მლნ ლარიდან 60 მლნ ლარამდე. მცირე ზომისაა საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა არ აღემატება 50 დასაქმებულს და საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა არ აღემატება 12 მლნ ლარს.

1.2. სექტორი



კომპანიების რაოდენობრივი განაწილება კომპანიის ზომების მიხედვით: როგორც გრაფიკიდან ჩანს, შერჩეულ იქნა გარკვეული რაოდენობის კომპანია თბილისსა და იმერეთის რეგიონში (ასცააციის წევრთა ბაზიდან), რომლებიც მიეკუთვნებიან შემდეგ სექტორებს და რაოდენობრივად ნაწილდებიან შემდეგნაირად: სამშენებლო სექტორი - 57 კომპანია; მომსახურების სფერო - 60 კომპანია; გადამამუშავებელი მრეწველობა - 51 კომპანია, ტურიზმი - 78 კომპანია ხოლო სოფლის მეურნეობა 54 კომპანია. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ COVID 19 გამოწვეული პანდემიის ზეგავლენის მიუხედავად ტურიზმის სექტორზე, კვლევაში ტურიზმის სექტორი მაინც აქტიურად მონაწილეობს.

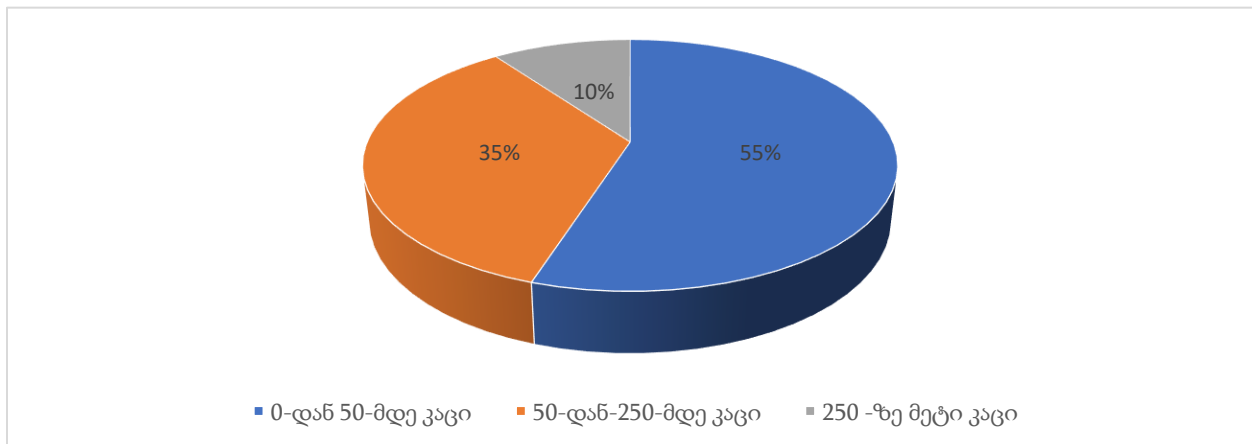
1.3. კომპანიის მდებარეობა



გრაფიკზე მოცემულია კომპანიების განაწილება მდებარეობის მიხედვით. აღსანიშნავია რომ თბილისში თავმოყრილია საქართველოში არსებული ბიზნესის 80%, გამომდინარე აქედან გამოკითხულ კომპანიათა (72%) მდებარეობს თბილისში, (18%) იმერეთის რეგიონში, ხოლო დარჩენილი 10% სხვა რეგიონებში. განსაკუთრებული აქცენტი იმერეთის რეგიონზე განპირობებულია ასოციაციის გეგმებისა და იმ მიმდინარე კვლევების ფონზე, რომელიც ანაიზის მიხედვითაც გაცილებით ეფექტური იქნება მოცემული კვლევის შედეგებისა და სხვა სამიზნე ჯგუფებთან არსებული მიგნებებისა და დასკვნების სინთეზი. იმერეთის რეგიონში სამიზნე საკვლევი ჯგუფებია: სახელმწიფო უწყებები/მუნიციპალიტეტები და შესაამისი სამსახურები, ახლაგაზრდები და რეგიონის კოლეჯები (განათლებისა და დასაქმების მიმართულება, არსებული სიტუაცია და სამომავლო გეგმები და ა.შ.)

2. არსებული სიტუაციის შესწავლა (დასაქმებულთა რაოდენობისა და სტრუქტურის შესწავლა)

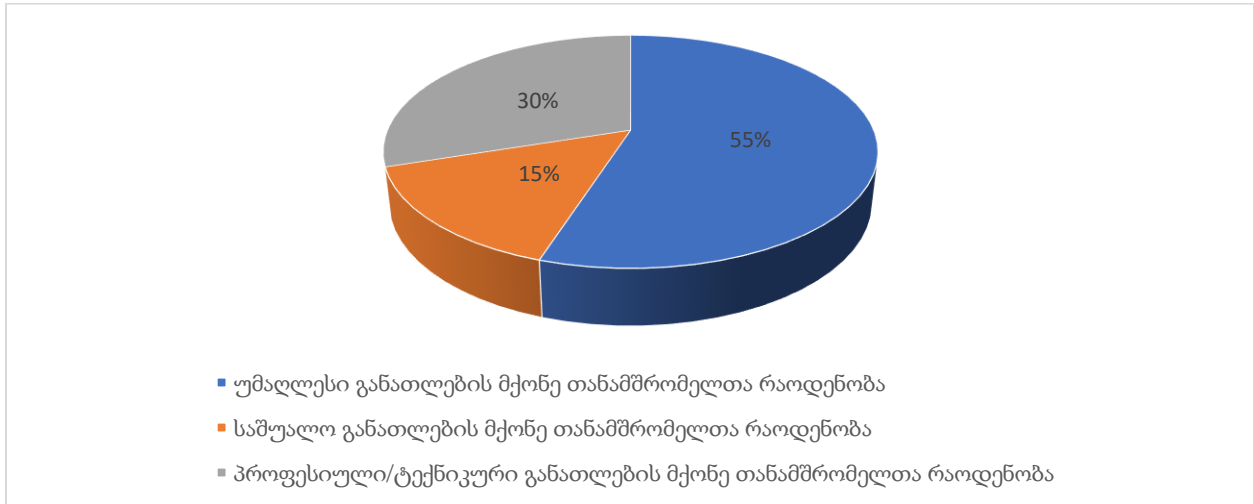
2.1 თანამშრომელთა რაოდენობა კომპანიაში:



გრაფიკზე მოცემულია კომპანიების განაწილება თანამშრომელთა რაოდენობის მიხედვით.

როგორც ვხედავთ, გამოკითხულ კომპანიათა 55%-ში თანამშრომელთა რაოდენობა 0-დან 50კაცამდე მერყეობს, 35%-ში 50-დან 250 კაცამდე, ხოლო დარჩენილ 10% თანამშრომელთა რაოდენობა 250 კაცს აჭარბებს.

2.2. კვალიფიკაციის მიხედვით (უმაღლესი, პროფესიული, საშუალო) თანამშრომელთა რაოდენობა კომპანიაში



კვლევამ აჩვენა, რომ გამოკითხულ კომპანიათა საერთო რაოდენობის დასაქმებულთაგან (55%) წარმოადგენს უმაღლესი განათლების მქონე კადრს, (30%) პროფესიული განათლების ხოლო (15%) საშუალო განათლების მქონე კადრებს. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ ყველაზე ხშირად მაინც უმაღლესი კვალიფიკაციის კადრები საქმდებიან, რაც რეალურად არ იცვლება წინა წლების კვლევის შედეგებთან მიმართებაში. შესაბამისად, შემდგომი ჩაღრმავებული კვლევის საგანი უნდა იყოს პროფესიული განათლების მქონე კადრის კვლევა რაოდენობრივ და ხარისხობრივ ჭრილში. მითუმეტეს თუ გავითვალისწინებთ, რომ გამოკითხულ კომპანიათა დიდი ნაწილი მცირე და საშუალო საწარმოებს ეკუთვნის.

2.3. გთხოვთ, მიუთითოთ რამდენიმე სამუშაო პოზიცია (მაქსიმუმ 5), რომელზეც დასაქმებულია ყველაზე მეტი ადამიანი?

სამშენებლო სექტორი	მშენებლობის სექტორის სპეციალისტი
	ინტერიერის დიზაინერი
	მომპირკეთებელი
	შემდუღებელი
	ელექტრო მექანიკოსი
ტურიზმის სექტორი	მძღოლი
	მიმღების მენეჯერი
	სასტუმროს ადმინისტრატორი
	ტუროპერატორი
	გიდი
	წარმოების მენეჯერი

გადამამუშავებელი მრეწველობის სექტორი	წარმოების მუშა
	მანქანა-დანადგარების ტექნიკური და სამრეწველო ექსპლუატაციის მენეჯერი
	ბრენდ მენეჯერი
	IT- სპეციალისტი
	დისტრიბუტორი
მომსახურების სექტორი	კონდიტერი
	მცხობელი
	მოლარე
	კონსულტანტი
	ვებ-პროგრამისტი/ვებ-დიზაინერი

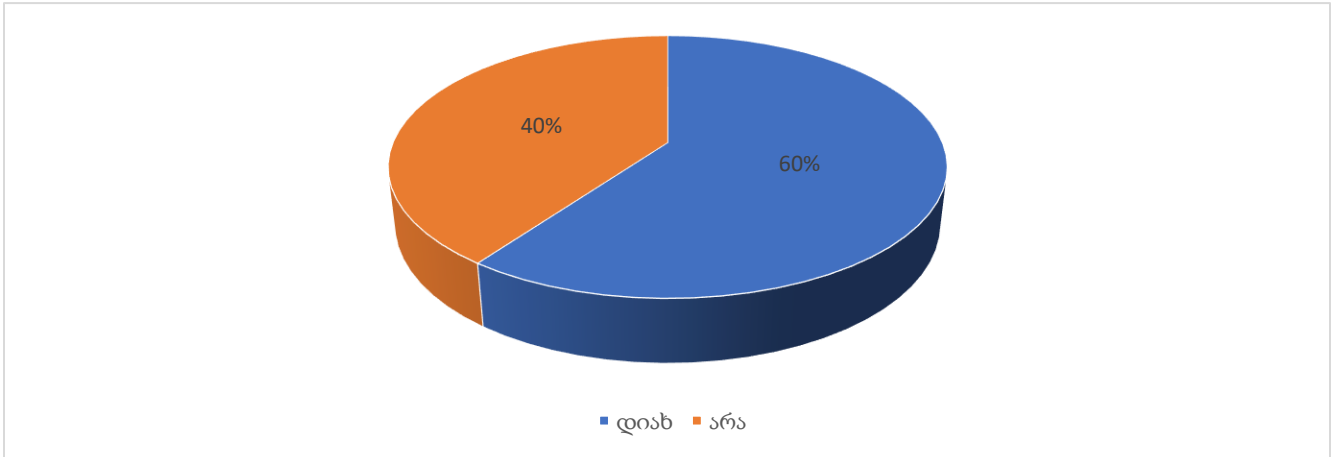
2.4. გთხოვთ, დაასახელოთ სამუშაო პოზიციები, რომლისთვისაც მოგიწიათ ახალი თანამშრომლის აყვანა?

სამშენებლო სექტორი	მშენებლობის სექტორის სპეციალისტი
	ინტერიერის დიზაინერი
	მომპირკეთებელი
	შემდუღებელი
	ელექტრო მექანიკოსი
	IT- სპეციალისტი/ ვებ-დეველოპერი/
ტურიზმის სექტორი	მძღოლი
	მიმღების მენეჯერი
	სასტუმროს ადმინისტრატორი
	ტუროპერატორი
	გიდი
	სოც. ქსელების მენეჯერი/ვებ-დიზაინერი
გადამამუშავებელი მრეწველობის სექტორი	წარმოების მენეჯერი
	წარმოების მუშა
	მანქანა-დანადგარების ტექნიკური და სამრეწველო ექსპლუატაციის მენეჯერი
	ბრენდ მენეჯერი
	IT- სპეციალისტი/ვებ-დიზაინერი
	დისტრიბუტორი
მომსახურების სექტორი	კონდიტერი
	მცხობელი
	მოლარე

	კონსულტანტი
	ვებ-პროგრამისტი/ვებ-დიზაინერი

3. HR პოლიტიკა ბოლო 12 თვის განმავლობაში

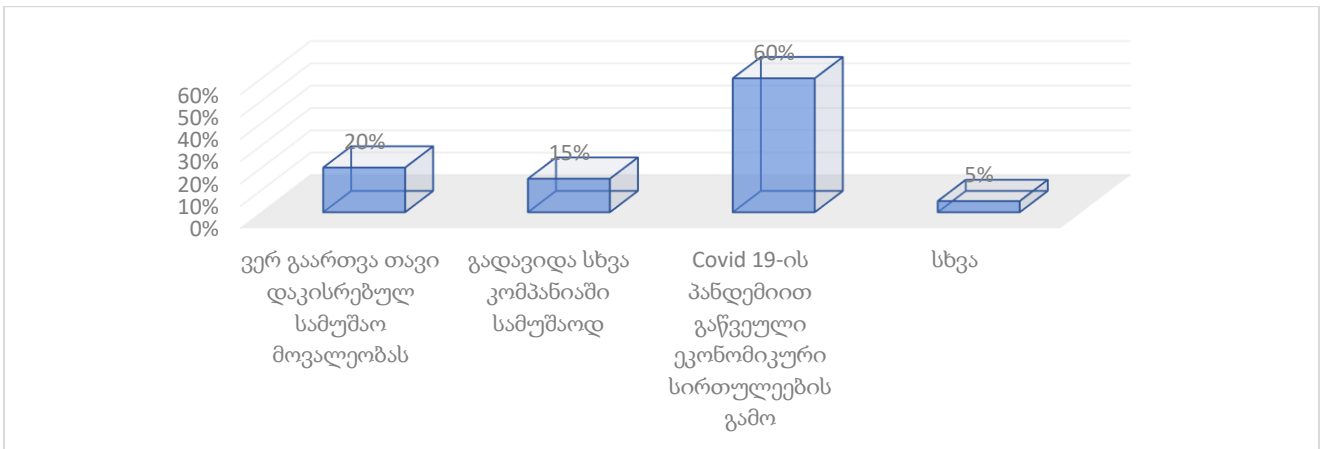
3.1. ბოლო 12 თვის მანძილზე წავიდნენ თანამშრომლები თქვენი კომპანიიდან?

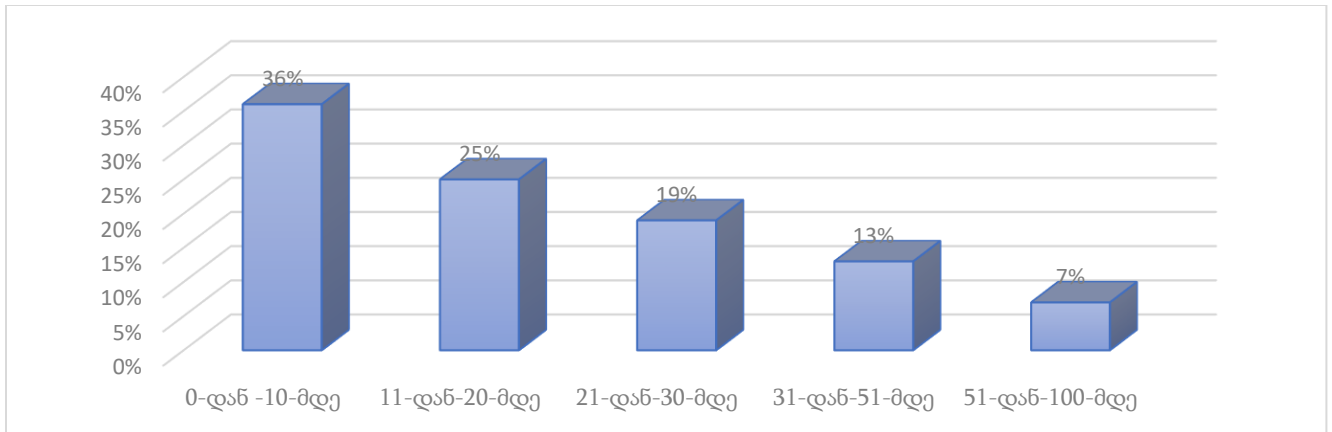


გამოკითხულ კომპანიათა (60%) ამბობს რომ ბოლო 12 თვის მანძილზე კადრების გადინება აღინიშნებოდა, ხოლო გამოკითხულთა (40%) თანამშრომელთა რაოდენობა უცვლელია.

აღნიშნულის მიზეზებისა და გადინებული თანამშრომლების რაოდენობის სანახავად იხილეთ გრაფიკი 3.2.

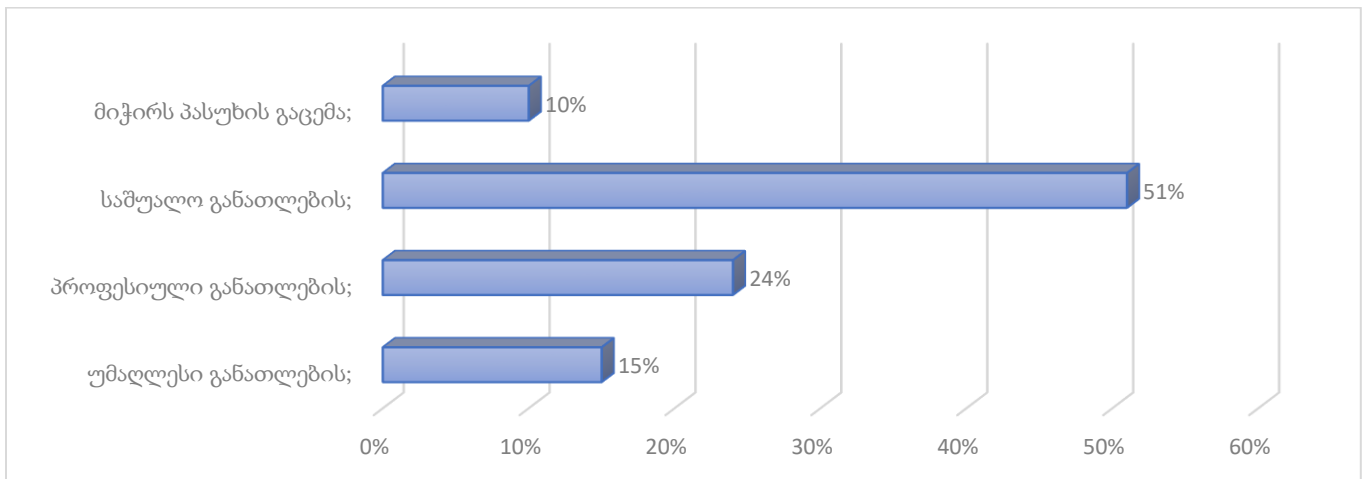
3.2. მიუთითეთ კადრების გადინების მიზეზები და მონიშნეთ შესაბამისად გადინებულ თანამშრომელთა რაოდენობა ბოლო 12 თვის განმავლობაში





როგორც ვხედავთ კადრების გადინების ძირითად მიზეზს (60%) Covid 19-ით გამოწვეული ეკონომიკური სირთულეები წარმოადგენს, გამოკითხულთა (20%) გადინების მიზეზად დაკისრებულ სამუშაო მოვალეობაზე თავის ვერ გართმევას ასახელებს, ხოლო გამოკითხულთა (15%) სხვა კომპანიაში გადავიდა სამუშაოდ. რაც შეეხება რაოდენობას გამოკითხულ კომპანიათა 36%-ში 0-დან 10კაცამდე თანამშრომლის გადინება მოხდა, 25%-ში 11-დან 20 კაცამდე, 19%-ში 21-დან 30 კაცამდე, 13%-ში 31-დან 50 კაცამდე ხოლო 7%-ში თანამდებობა 51-დან 100 კაცამდე თანამშრომელმა დატოვა.

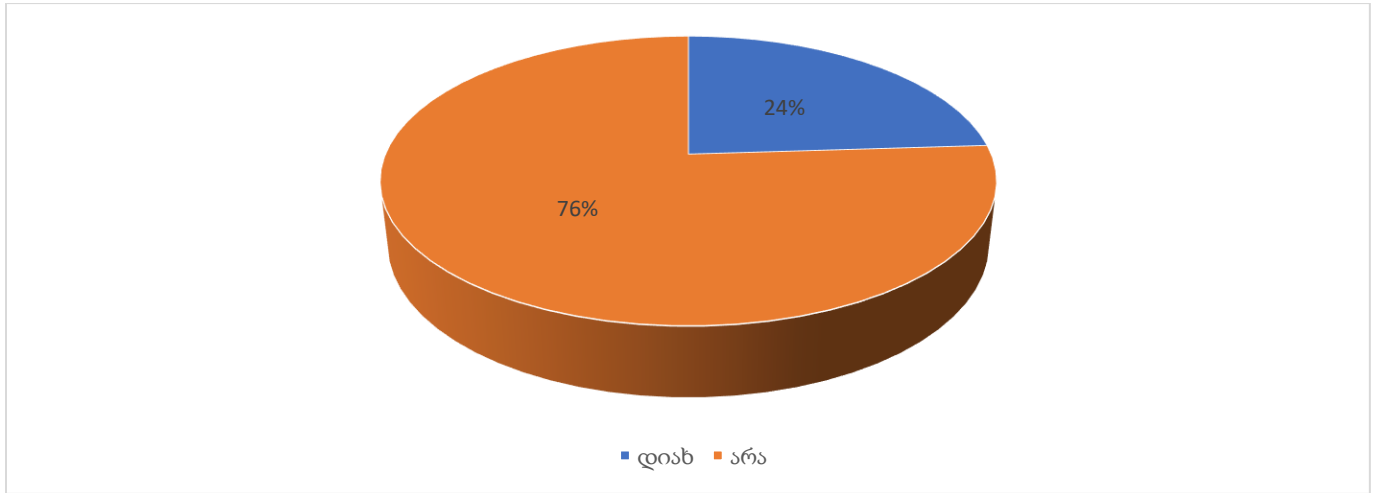
3.3. რა კვალიფიკაციის თანამშრომლები ტოვებდნენ სამსახურს უფრო ხშირად გასული 12 თვის განმავლობაში?



როგორც გრაფიკზე ჩანს ყველაზე ხშირად (51%) საშუალო განათლების მქონე კადრები ტოვებდნენ სამსახურს, შემდეგ პროფესიული განათლების მქონე კადრები (24%), ხოლო ყველაზე ნაკლებად თანამდებობას უმაღლესი განათლების მქონე კადრები. აღნიშნული შეიძლება აიხსნას Covid 19 პანდემიის შედეგად გამოწვეული კრიზისით. კრიზისიდან გამომდინარე გარკვეული სექტორის წარმომადგენლებს აეკრზალად საქმიანობა და მოხდა კერძო სექტორის საქმიანობების შეჩერება, არნიშნულიდან გამომდინარე კრიზისის ფონზე

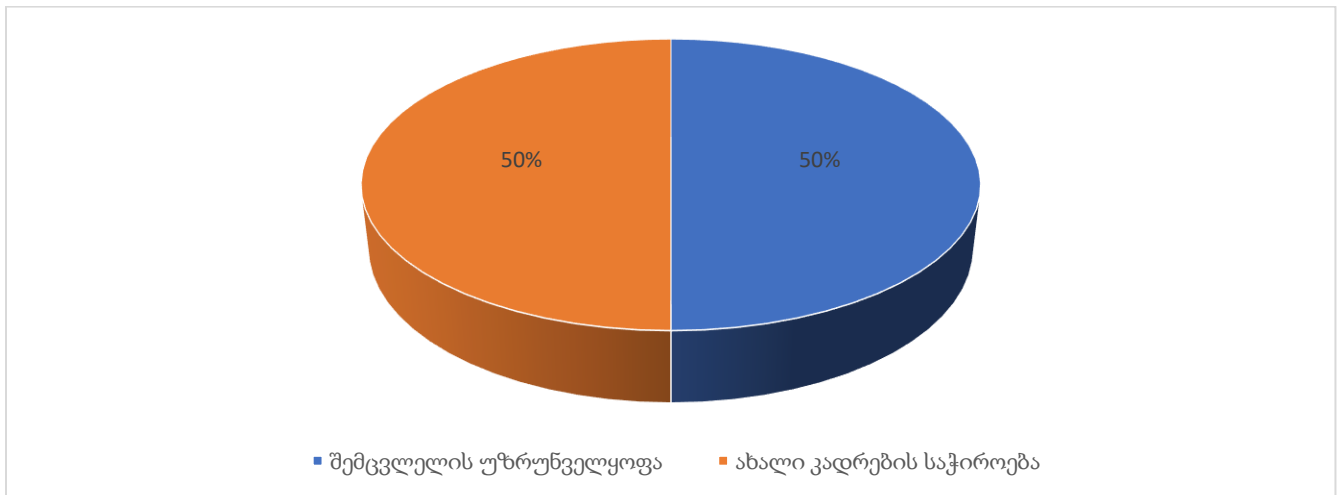
კერძო სექტორმა შეამცირა თანამშრომელთა რაოდენობა, ხოლო აღნიშნული ძირითადად შეეხო დაბალი კვალიფიკაციის კადრებს, როგორცაა მაგ. მუშა, მოლარე, კონსულტანტი, წარმოების მუშა და ა.შ.

3.4. აიყვანეთ თუ არა ახალი თანამშრომლები ბოლო 1 წლის განმავლობაში?



გამოკითხულ კომპანიათა (76%) ამბობს რომ ახალი თანამშრომლები არ აუყვანიათ, ხოლო 24%-მა მოახდინა ახალი კადრების აყვანა. აღნიშნულის მიზეზად სწორედ, რომ Covid 19-ის პანდემიის შედეგად გამოწვეული კრიზისი შეიძლება ჩაიტვალოს.

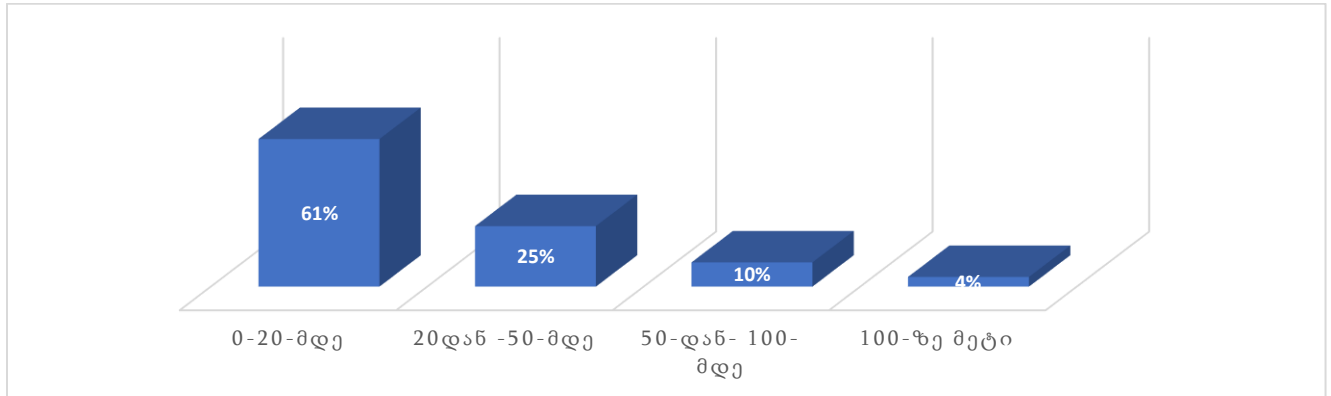
3.5. კადრების აყვანის მიზეზი იყო



როგორც გრაფიკზე ვხედავთ კადრების აყვანის მიზეზად შემცველის უზრუნველყოფა და ახალი კადრების საჭიროება თანაბარი პროცენტულობით 50%-50% დაასახელეს კომპანიებმა. აქ აღსანიშნავია ის ფაქტი რომ ლოქდაუნისა და კერძო სექტორისთვის საქმიანობის აკრძალვის

ფონზე გარკვეული მომსახურების სექტორებს (მაგ. სუპერმარკეტებს, ავთიაქებს, მიტანის სერვისს და ა.შ.) საგანგებო სიტუაციის რეჟიმში მოუწიათ მუშაობა, გაუორმაგდათ მომსახურება და სესაბამისად გაჩნდა ახალი კადრების საჭიროებაც. რაც შეეხება აყვანილ თანამშრომელთა კონკრეტულ რაოდენობებს იხილავტ შემდეგ გრაფიკზე (გრაფიკი 3.6)

3.6. რამდენი ახალი თანამშრომელი აიყვანეთ ბოლო 12 თვის მანძილზე?



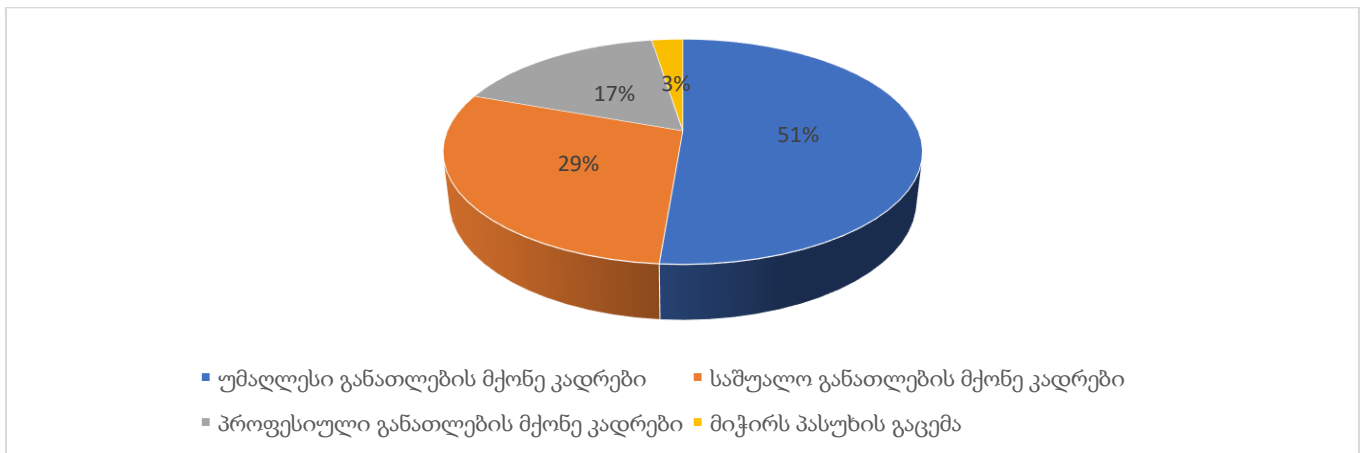
გრაფიკზე 3.4. ნაჩვენებია კომპანიათა 24%-დან, (72 კომპანიიდან) კომპანიათა 61%-მა 0-20 კაცამდე თანამშრომელი აიყვანა, 20-დან 50-მდე თანამშრომელი გამოკითხულთა 25%-მა, 50-დან 100 კაცამდე, 10% ხოლო 4% 100 კაცზე მეტი თანამსრომელი აიყვანა. როგორც კადრების აყვანის მიზეზებშია განმარტებული აღნიშნული რაოდენობის კადრების აყვანის გამომწვევ მიზეზად, ლოქდაუნის, ბიზნეს საქმიანობის შეჩერება და გარკვეული პრიორიტეტული მომსახურების სექტორების საჭიროება შეიძლება დასახელდეს.

3.7. დაასახელეთ სამუშაო პოზიციები, რომლისთვისაც მოგიწიათ ახალი თანამშრომლის აყვანა?

სამშენებლო სექტორი	მშენებლობის სექტორის სპეციალისტი
	ინტერიერის დიზაინერი
	მომპირკეთებელი
	შემდუღებელი
	ელექტრო მექანიკოსი
	IT- სპეციალიტი/ ვებ-დეველოპერი/
ტურიზმის სექტორი	მძღოლი
	მიმღების მენეჯერი
	სასტუმროს ადმინისტრატორი
	ტუროპერატორი
	გიდი
	სოც. ქსელების მენეჯერი/ვებ-დიზაინერი

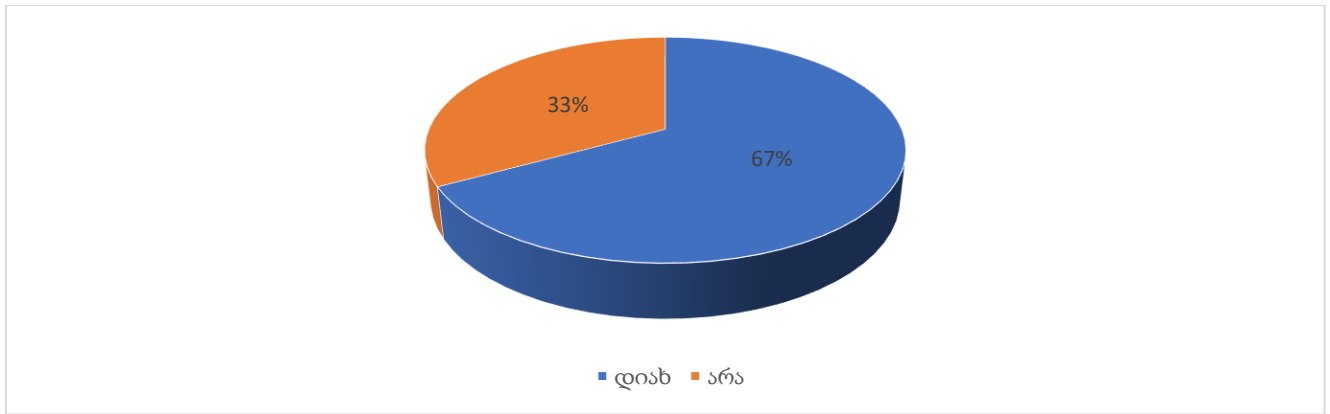
გადამამუშავებელი მრეწველობის სექტორი	წარმოების მენეჯერი
	წარმოების მუშა
	მანქანა-დანადგარების ტექნიკური და სამრეწველო ექსპლუატაციის მენეჯერი
	ბრენდ მენეჯერი
	IT- სპეციალისტი/ვებ-დიზაინერი
	დისტრიბუტორი
მომსახურების სექტორი	კონდიტერი
	მცხობელი
	მოლარე
	კონსულტანტი
	ვებ-პროგრამისტი/ვებ-დიზაინერი

3.8. რა კვალიფიკაციის კადრები აიყვანეთ სამსახურში ბოლო 12 თვის განმავლობაში?



როგორც კვლევამ უჩვენა გამოკითხულ კომპანიათა 51%-მა პროცენტმა უმაღლესი განათლების მქონე კადრები აიყვანა სამსახურში, პროფესიული განათლების მქონე კადრები გამოკითხულთა მხოლოდ 17%-მა, 29%-მა კი არჩევანი შეაჩერა საშუალო განათლების მქონე კადრებზე.

3.9. წარმოგეძნათ თუ არა სირთულეები კადრების შერჩევის პროცესში?



კადრების შერჩევის მიმართულებით გამოკითხულთა 67% აცხადებს რომ გარკვეული პრობლემები წარმოექმნათ კადრების შერჩევის პროცესში, ხოლო გამოკითხულთა 33% არ შექმნია არანაირი სირთულე.

სირთულეები შესაზლოა გამოწვეული იყოს იმ ფაქტით რომ შრომის ბაზარზე კადრების დეფიციტია, და კომპანიებს სასურველი კვალიფიკაციისა და უნარის მქონე კადრების შესარჩევად უწევთ კადრების რამოდენიმეჯერ შეცვლა.

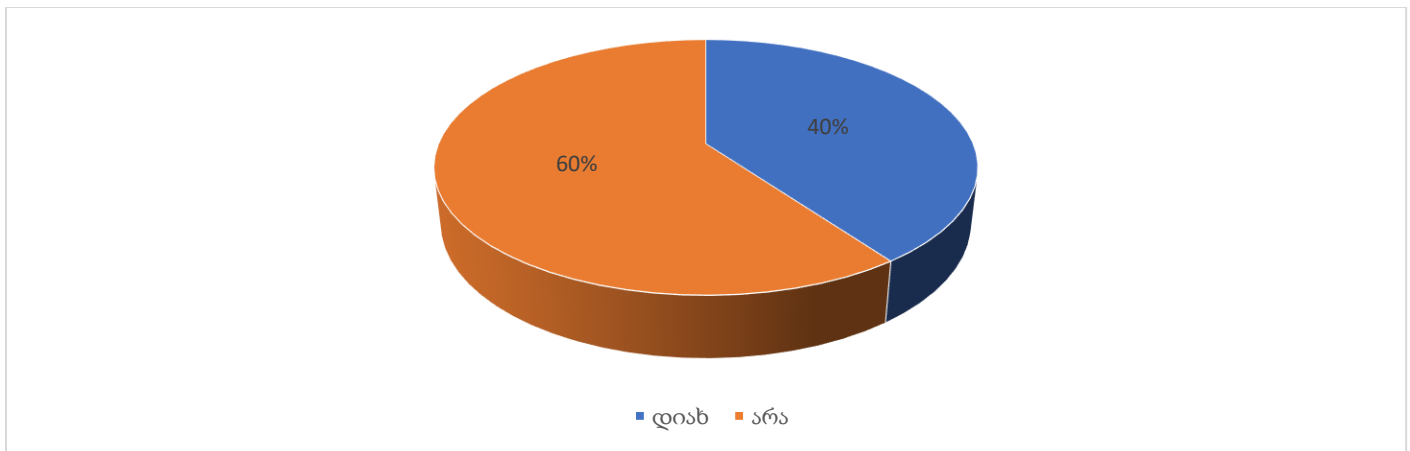
3.10. რა ტიპის ვაკანსიების შევსებისას გქონდათ სირთულეები?

სამშენებლო სექტორი	მშენებლობის სექტორის სპეციალისტი
	ინტერიერის დიზაინერი
	მომპირკეთებელი
	შემდუღებელი
	ელექტრო მექანიკოსი
	IT- სპეციალიტი/ ვებ-დეველოპერი/
ტურიზმის სექტორი	მძღოლი
	მიმღების მენეჯერი
	სასტუმროს ადმინისტრატორი
	ტუროპერატორი
	გიდი
	სოც. ქსელების მენეჯერი/ვებ-დიზაინერი
წარმოების მენეჯერი	წარმოების მენეჯერი
	წარმოების მუშა

გადამამუშავებელი მრეწველობის სექტორი	მანქანა-დანადგარების ტექნიკური და სამრეწველო ექსპლუატაციის მენეჯერი
	ბრენდ მენეჯერი
	IT- სპეციალისტი/ვებ-დიზაინერი
	დისტრიბუტორი
მომსახურების სექტორი	კონდიტერი
	მცხობელი
	მოლარე
	კონსულტანტი
	ვებ-პროგრამისტი/ვებ-დიზაინერი

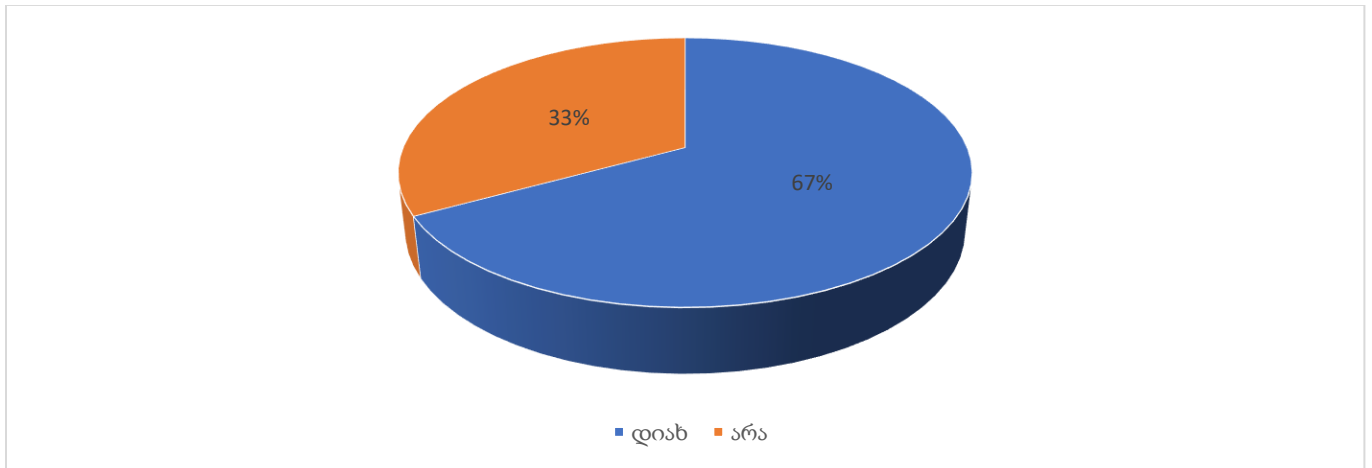
წინამდებარე მონაცემები ლოგიკურია, რადგან წინსწრებით კითხვებში მსგავსი პროფესიის კადროს მოძიებას უკავშირდებოდა

3.11. შეძელით სირთულეების მიუხედავად ვაკანსიების შევსება?



როგორც გრაფიკზე ვხედავთ სირთულეების მიუხედავად გამოკითხულთა 60%-მა მაინც ვერ მოახერხა სასურველი კადრების შერჩევა, რაც ისევ და ისევ შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების დეფიციტით შეიზლება აიხსნას. ეს უკანასკნელი კი თავისთავად უკავშირდება პროფესიული განათლების გამოწვევებსა და სირთულეებს.

3.12. დღეისათვის გაქვთ ვაკანსიები?



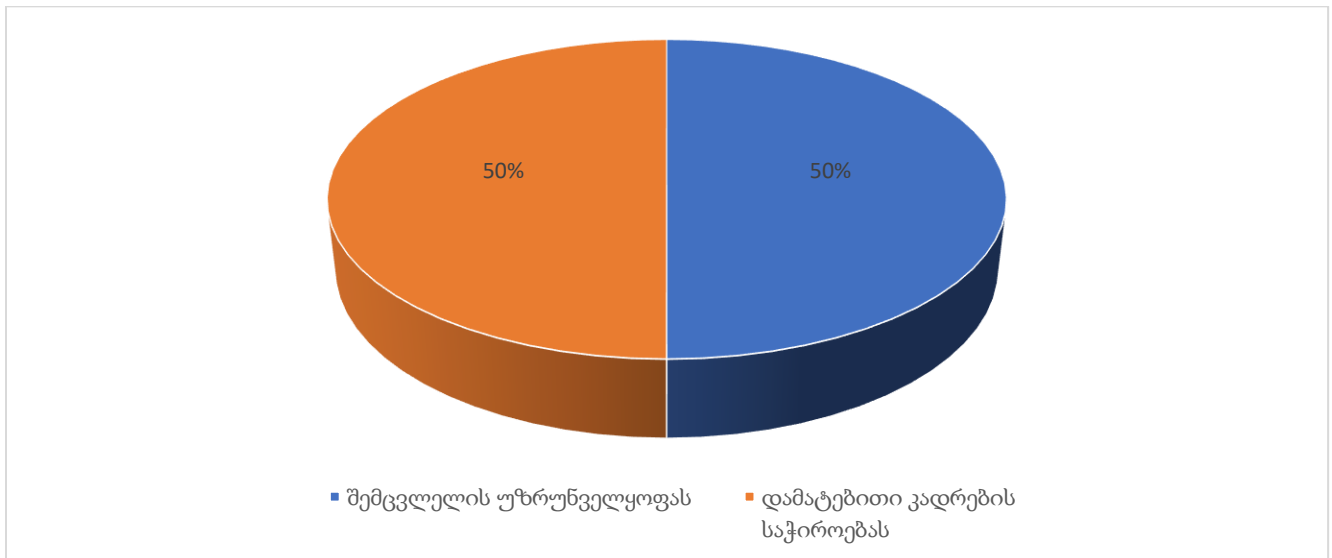
გამომდინარე იქედან, რომ კომპანიები სასურველი კადრების აყვანას ვერ ახერხებენ, კომპანიების 67% აცხადებს, რომ დღეისათვის აქვთ გამოცხადებული გარკვეული ვაკანსიები, ასევე ეს შესაზლოა გამოწვეული იყოს გარკვეულ მომსახურების სექტორებზე გაზრდილი მოთხოვნითაც.

3.13. რომელ პოზიციებზე გაქვთ გამოცხადებული ვაკანსია

სამშენებლო სექტორი	მშენებლობის სექტორის სპეციალისტი	105
	ინტერიერის დიზაინერი	23
	მომპირკეთებელი	17
	შემდუღებელი	31
	ელექტრო მექანიკოსი	36
	IT- სპეციალიტი/ ვებ-დეველოპერი/	67
ტურიზმის სექტორი	მძღოლი	102
	მიმღების მენეჯერი	47
	სასტუმროს ადმინისტრატორი	30
	ტუროპერატორი	54
	გიდი	61
	სოც. ქსელების მენეჯერი/ვებ-დიზაინერი	71
წარმოების მენეჯერი	წარმოების მენეჯერი	67
	წარმოების მუშა	14

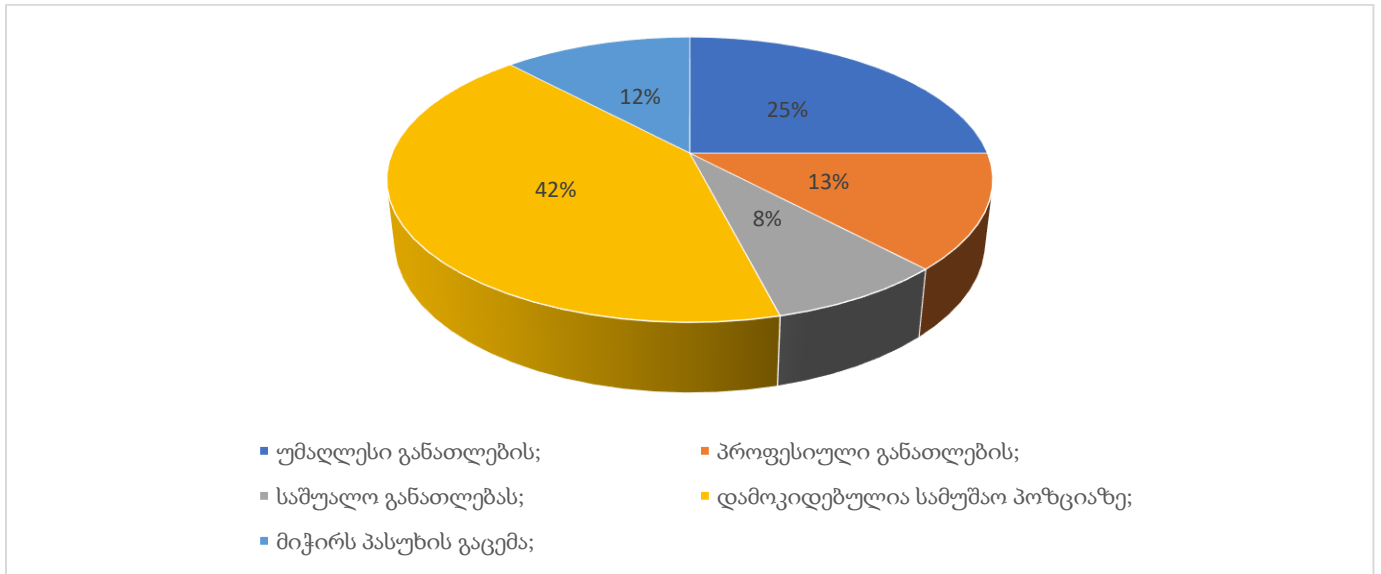
გადამამუშავებელი მრეწველობის სექტორი	მანქანა-დანადგარების ტექნიკური და სამრეწველო ექსპლუატაციის მენეჯერი	27
	ბრენდ მენეჯერი	65
	IT- სპეციალისტი/ვებ-დიზაინერი	38
	დისტრიბუტორი	65
მომსახურების სექტორი	კონდიტერი	37
	მცხობელი	109
	მოლარე	150
	კონსულტანტი	156
	ვებ-პროგრამისტი/ვებ-დიზაინერი	87

3.14. რას ემსახურება ახალი კადრების აყვანა?



შეკითხვაზე, თუ რას ემსახურებოდა ახალი კადრების აყვანა კომპანიაში მონაცემები ასეთია: შემცვლელის უზრუნველყოფა -50%; დამატებითი კადრების საჭიროებამ - 50%, საინტერესო ფაქტია, რომ სრული 50% აცხადებს დამატებითი კადრის საჭიროებას და ამ დროს დასაქმების მაჩვენებელი არც ისე დიდია ქვეყანაში. თუმცა, უნდა გავითვალისწინოთ, რომ ძირითადი გადინება ხდება/ფიქსირდება მომსახურების სფეროში და შესაბამისად ადამიანური რესურსის ბრუნვაც მაღალია.

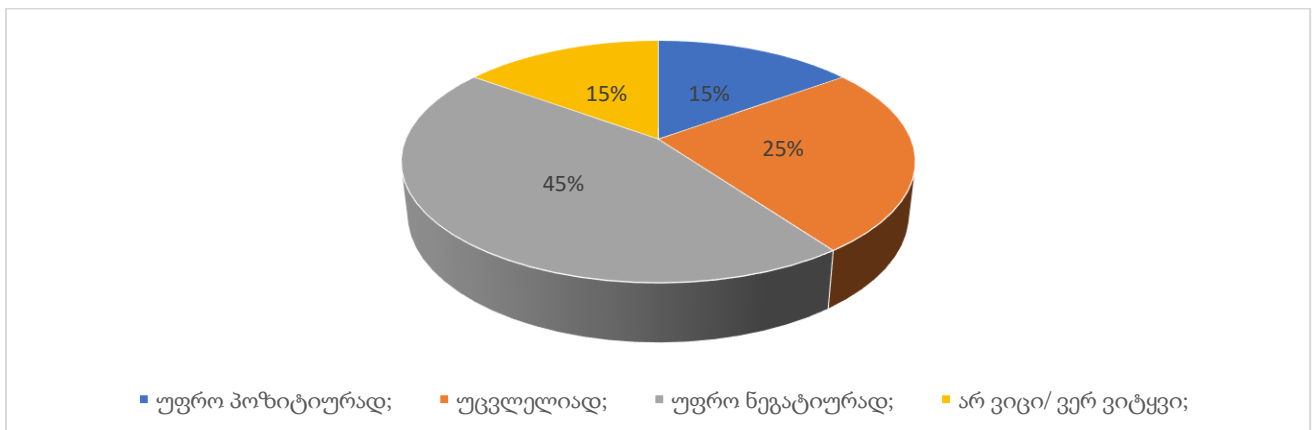
3.15. რა კვალიფიკაციის მქონე კადრს ანიჭებთ უპირატესობას გამოცხადებულ ვაკანსებზე?



როგორც ვხედავთ, დიდწილად კომპანიები სამუშაო პოზიციის შესაბამისად ახდენენ კადრების შერჩევას (42%), თუმცა 25% აცხადებს რომ უმაღლესი კვალიფიკაციის კადრებს ანიჭებს უპირატესობას, 13% პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე კადრებს ხოლო საშუალო განათლების მქონე კადრებს მხოლოდ 8%.

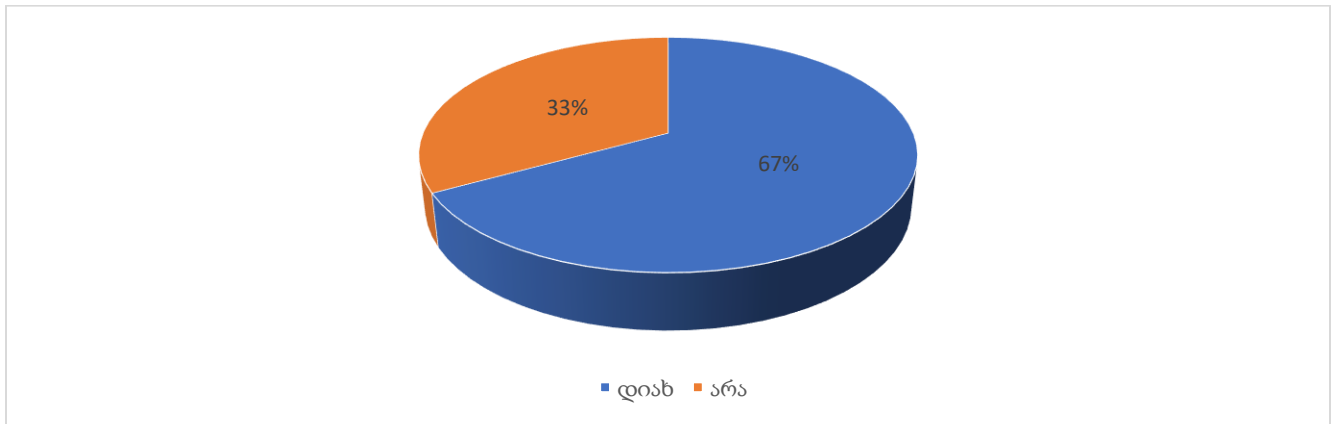
4. კომპანიის მოკლე და საშუალო ვადიანი დაგეგმვა

4.1. როგორ აფასებთ თქვენს სფეროში ბიზნესის განვითარების პერსპექტივას მომავალი 12 თვის მანძილზე?



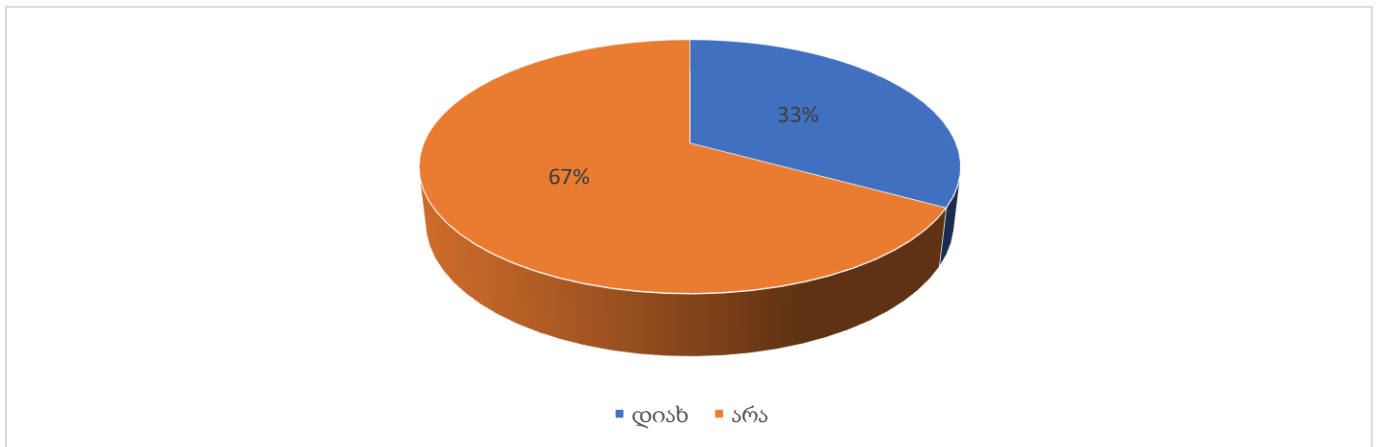
კვლევამ აჩვენა, რომ ბიზნესის განვითარების პერსპექტივას ნეგატიურად აფასებს გამოკითხულთა 45%, უფრო პოზიტიურად 15%, უვლელად 15%, ხოლო სეფასების გაკეტება უჭირს გამოკითხულთა 15%. ნეგატიური დამოკიდებულება შესაზლოა აიხსნას იმ ფაქტით, რომ ქვეყანა ამჟამად ებრძვის Covid 19-ის პანდემიას, ქვეყნის სივნიტ დაწესებულია გარკვეული სეზღუდვები ბიზნეს სექტორისთვის, რაც საბოლოო ჯამში აისახება მათ ეკონომიკურ მდგომარეობაზე და სამომავლოდ ნეგატიურ ფონს უქმნის მათ.

4.2. მოსალოდნელია თქვენს კომპანიაში კადრების შემცირება მომდევნო 12 თვის განმავლობაში?



აღნიშნული გრაფიკიდან ჩანს რომ გამოკითხულ კომპანიათა 67% კადრების შემცირებას ვარაუდობს მომდევნო 12 თვის განმავლობაში. აღნიშნულის გამომწვევი მიზეზს შესაძლოა Covid 19 პანდემია და მოსალოდნელი მესამე ტალღა წარმოადგენდეს.

4.3. მოსალოდნელია თქვენს კომპანიაში კადრების დამატება მომდევნო 12 თვის განმავლობაში?



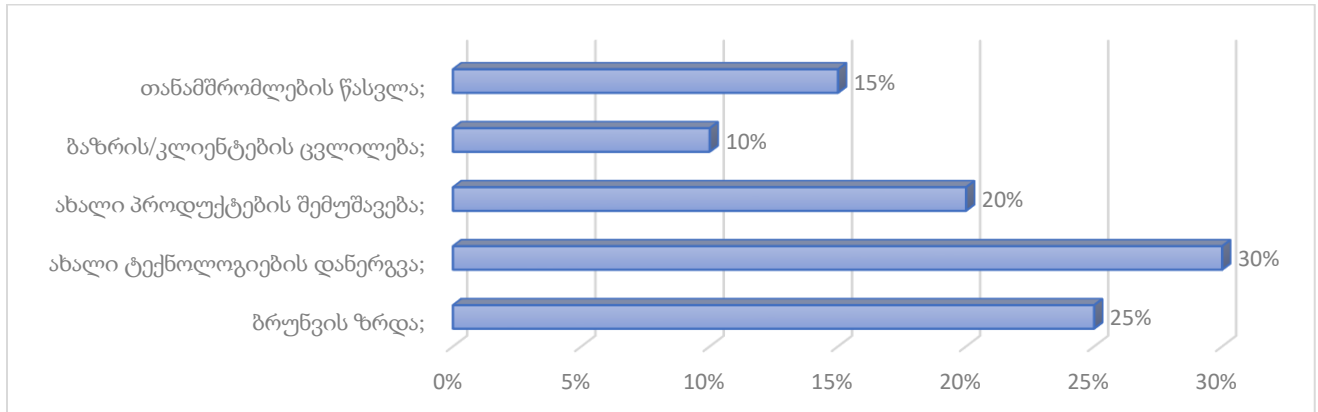
გამოკითხულ კომპანიათა 33% ფიქრობს, რომ კადრების დამატება მოსალოდნელია მომდევნო 12 თვის განმავლობაში, ხოლო 67% არ პროგნოზირებს კადრების

დამატებას აღნიშნულ 33%-ში შესაძლოა მოიაზრებოს ის მომსახურების სფეროს კომპანიები, რომლებსაც Covid 19 პირობებში მომსახურებასთან დაკავსირებული მოთხოვნები გაეზარდათ.

4.4. დაასახელეთ რამდენიმე პროფესია, რომელიც ყველაზე მოთხოვნადი იქნება თქვენს კომპანიაში მომდევნო 12 თვის განმავლობაში?

სამშენებლო სექტორი	მშენებლობის სექტორის სპეციალისტი
	ინტერიერის დიზაინერი
	მომპირკეთებელი
	შემდუღებელი
	ელექტრო მექანიკოსი
	IT- სპეციალისტი/ ვებ-დეველოპერი/ ზეინკალ-შემკეთებელი
ტურიზმის სექტორი	მძღოლი
	მიმღების მენეჯერი
	სასტუმროს ადმინისტრატორი
	ტუროპერატორი
	გიდი
	სოც. ქსელების მენეჯერი/ვებ-დიზაინერი
	კურიერი
პიცის მცხობელი	
გადამამუშავებელი მრეწველობის სექტორი	წარმოების მენეჯერი
	წარმოების მუშა
	მანქანა-დანადგარების ტექნიკური და სამრეწველო ექსპლუატაციის მენეჯერი
	ბრენდ მენეჯერი
	IT- სპეციალისტი/ვებ-დიზაინერი
	დისტრიბუტორი
	ტექნოლოგიების სპეციალისტი
მომსახურების სექტორი	კონდიტერი
	მცხობელი
	მოლარე
	კონსულტანტი
	ვებ-პროგრამისტი/ვებ-დიზაინერი

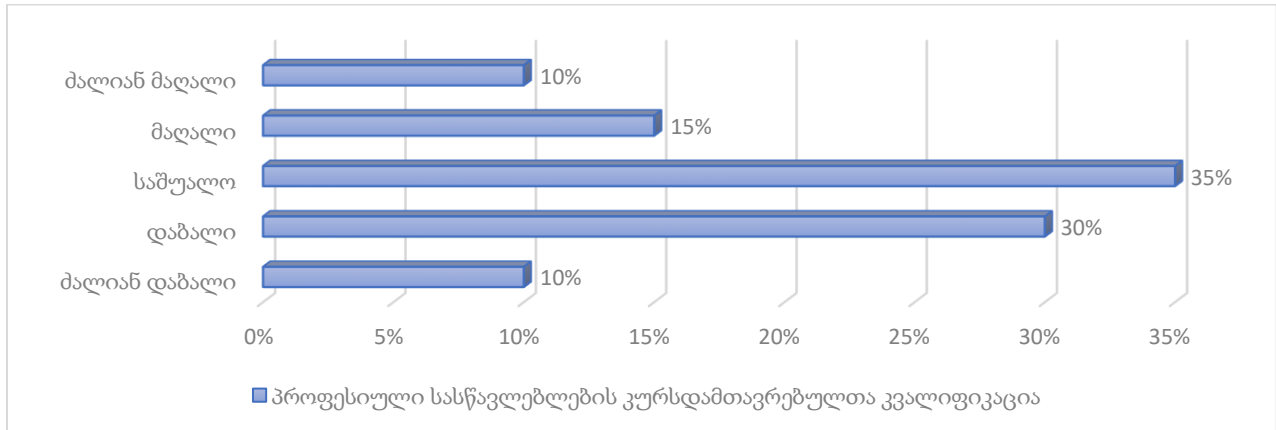
4.5. რა არის მთავარი მიზეზი პერსონალზე არსებული მოთხოვნისა? (შეგიძლიათ მიუთითოთ რამოდენიმე პასუხი)



პერსონალზე არსებული მოთხოვნის მიზეზებს რაც შეეხება, გამოკითხულთა 30% ფიქრობს რომ პერსონალზე არსებული მოთხოვნის გამომწვევი მიზეზი ახალი ტექნოლოგიების დანერგვა შეიძლება იყოს, ბრუნვის ზრდას გამოკითხულთა 25% ასახელებს, თანამშრომელთა ახალი პროდუქტების შემუსავებას 20%, ტანამშრომელთა წასვლას 15%, ხოლო ბაზრის კლიენტების ცვლილებას 10%. Covid 19-ით გამოწვეულმა პანდემიამ, კერძო სექტორს ცვლილებებისა და ელექტრონული გაყიდვებისკენ უბიძგა, რაც ახალი გამოწვევას წარმოადგენს მათთვის, აქედან გამომდინარე ახალი ტექნოლოგიების დანერგვამ ხელი შეუწყო პერსონალზე მოთხოვნას.

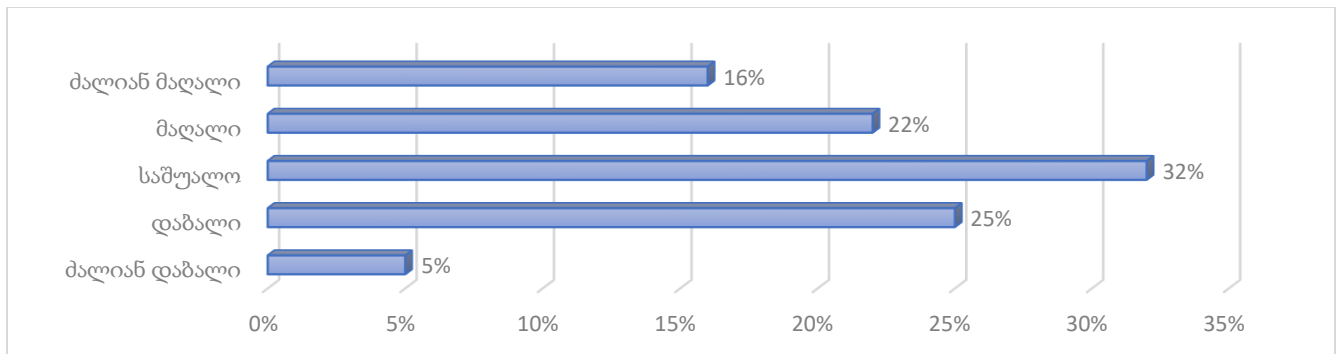
5. პრაქტიკული პროფესიული სწავლება

5.1. გთხოვთ, შეაფასოთ პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულების კვალიფიკაცია თქვენი გამოცდილების გათვალისწინებით



გამოკითხული კომპანიების გამოცდილების გათვალისწინებით პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულების კვალიფიკაციის შეფასება შემდეგნაირია გამოკითხულთა 35% მიიჩნევს, რომ პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაცია საშუალოა, 30% მიიჩნევს რომ დაბალია, ძალიან დაბალს მიიჩნევს გამოკითხულთა 10%, ძალიან მაღალს ასევე 10%, ხოლო მაღალს გამოკითხულთა 15%. აღნიშნული შეფასებიდან გამომდინარე აღსანიშნავია, რომ 2020 წელს დაწყებულმა Covid 19 პანდემიამ, რომელმაც გამოიწვია სასწავლო პროცესების შეჩერება, სასწავლებლებს ონლაინ სწავლებებზე გადასვლა, ჩავარდა პრაქტიკული სწავლების კომპონენტები, რამაც საგრძნობლად შეუშალა ხელი პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტებს შესაბამისი კვალიფიკაციისა და ცოდნის დაგროვებაში. და სტუდენტები დუალური სწავლებებსა

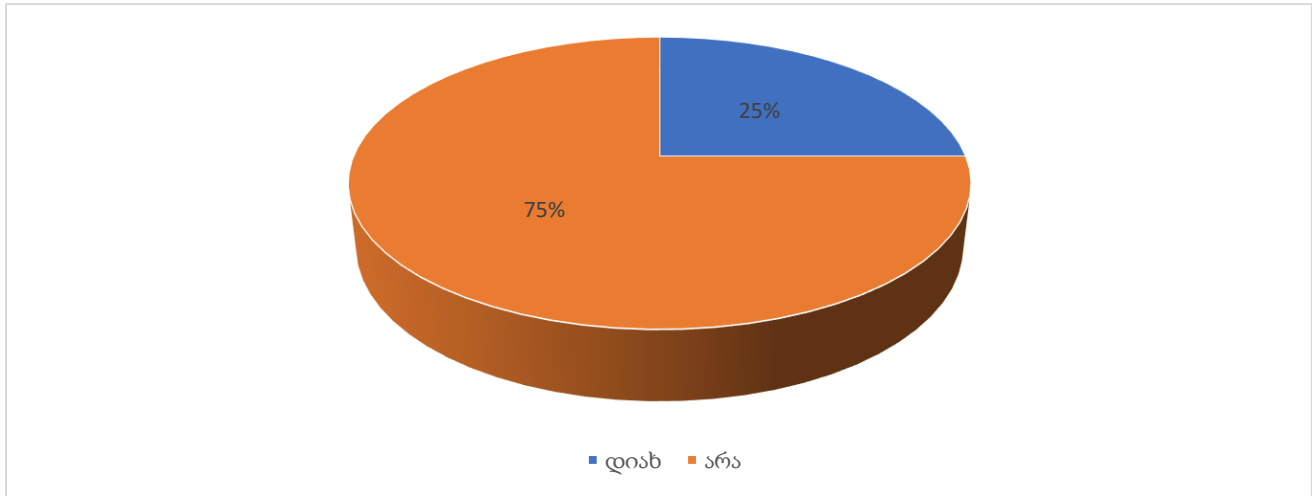
5.2. გთხოვთ შეაფასოთ უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულების კვალიფიკაცია თქვენი გამოცდილების გათვალისწინებით?



უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა შეფასების კუთხით სურათი შემდეგნაირია, გამოკითხულთა 32% მიიჩნევს, რომ უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა კვალიფიკაცია საშუალოა, 25% მიიჩნევს რომ დაბალია, ძალიან

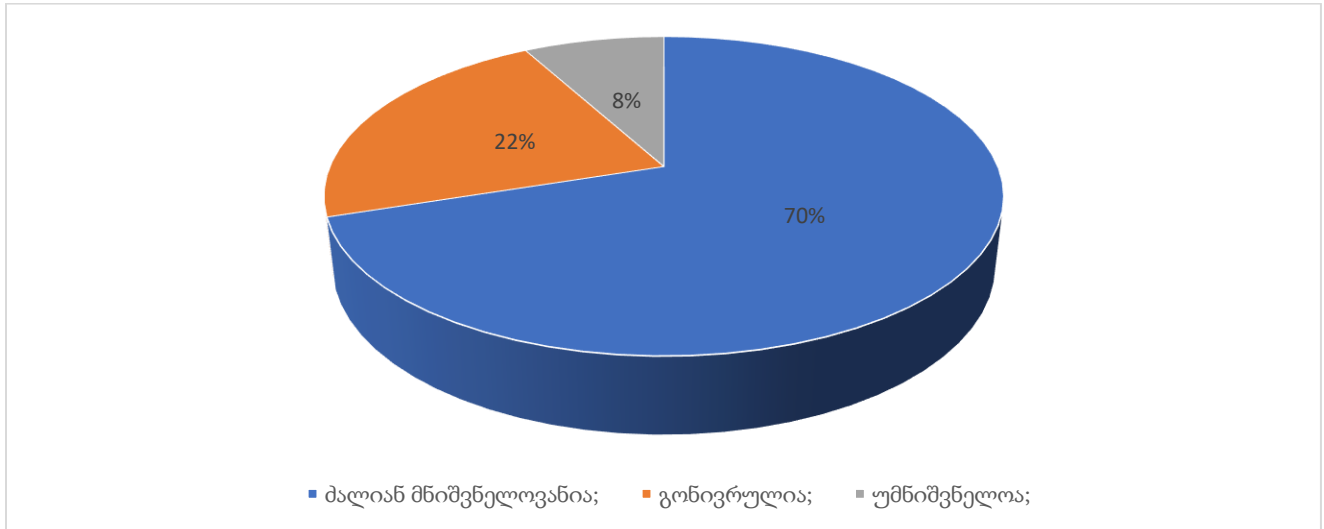
დაბალს მიიჩნევს გამოკითხულთა 5%, ძალიან მაღალს 16%, ხოლო მაღალს გამოკითხულთა 22%. კომპანიების მხრიდან უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულთა შეფასება, ასევე Covid 19-ით გამოწვეულ პანდემიას შეიძლება დაუკავშირდეს, სასწავლო პროცესების შეჩერებამ და ონლაინ სწავლებაზე გადასვლამ საკმაოდ დიდი გამოწვევის წინაშე დააყენა როგორც სასწავლებლები ასევე სტუდენტები, რამაც გარკვეული ცოდნისა და კვალიფიკაციის პრობლემა შექმნა.

5.3. თანამშრომლობით პროფესიულ სასწავლებლებთან კადრების მოძიების პროცესში?



როგორც სურათზე ჩანს, კადრების მოძიების პროცესში პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობას მხოლოდ გამოკითხულთა 25%, ხოლო არ თანამშრომლობს 75%, აღნიშნულიდან გამომდინარე მნიშვნელოვანია პროფესიულმა სასწავლებლებმა კერძო სექტორთან თანამშრომლობა გააქტიურონ, მიაწოდონ მათ თავიანთი კურსდამთავრებულების შესახებ ინფორმაცია, მოაწყონ გარკვეული აქტივობები, დასაქმების ფირუშები და ა.შ. რითაც კურსდამთავრებულებს მისცემენ შესაძლებლობას გამოაჩინონ საკუთარი თავი და შესაძლებლობები და დასაქმდნენ.

5.4. რამდენად მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო დაწესებულების სტუდენტთათვის პრაქტიკული სწავლება სწორედ სასწავლო ფაზაში?

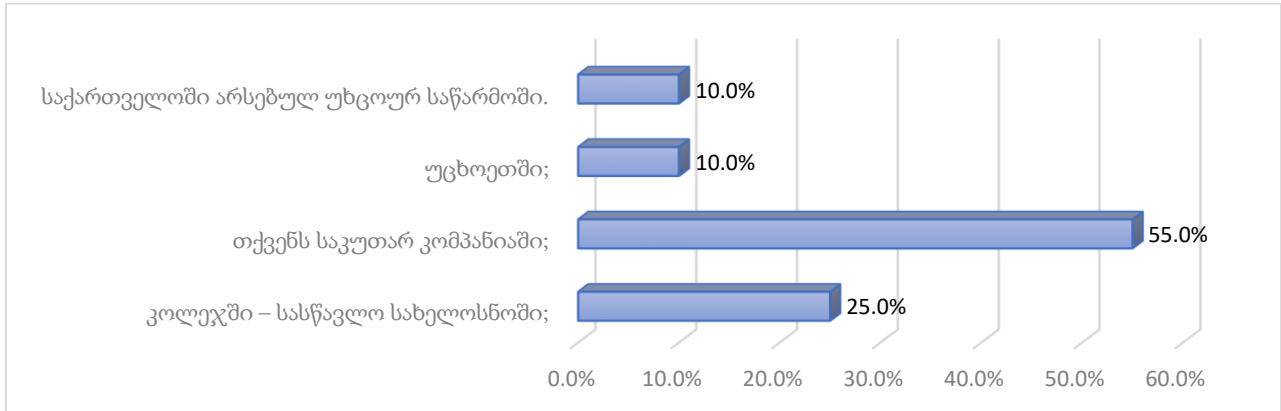


მიუხედავად არსებული სიტუაციისა, ბიზნესი კარგად ხედავს პრაქტიკული სწავლების მნიშვნელობასა და მის შედეგებს, სხვა საკითხია, თუ რამდენადაა მზად მსგავსი აქტივობებისთვის თავად.

გამოკითხული კომპანიების სრული „ძალიან მნიშვნელოვანია“-70% საკმაოდ დიდი მაჩვენებელია იმისათვის, რომ სრული განწყობა, თეორიული მაინც, დავინახოთ ბიზნესისი მხრიდან პრაქტიკული სწავლების თვალსაზრისით. რაც შეეხება სხვა მონაცემებს, „გონივრულია“ აღნიშნავს 22%, ხოლო უმნიშვნელოს ფიქრობს რესპონდენტთა -8%.

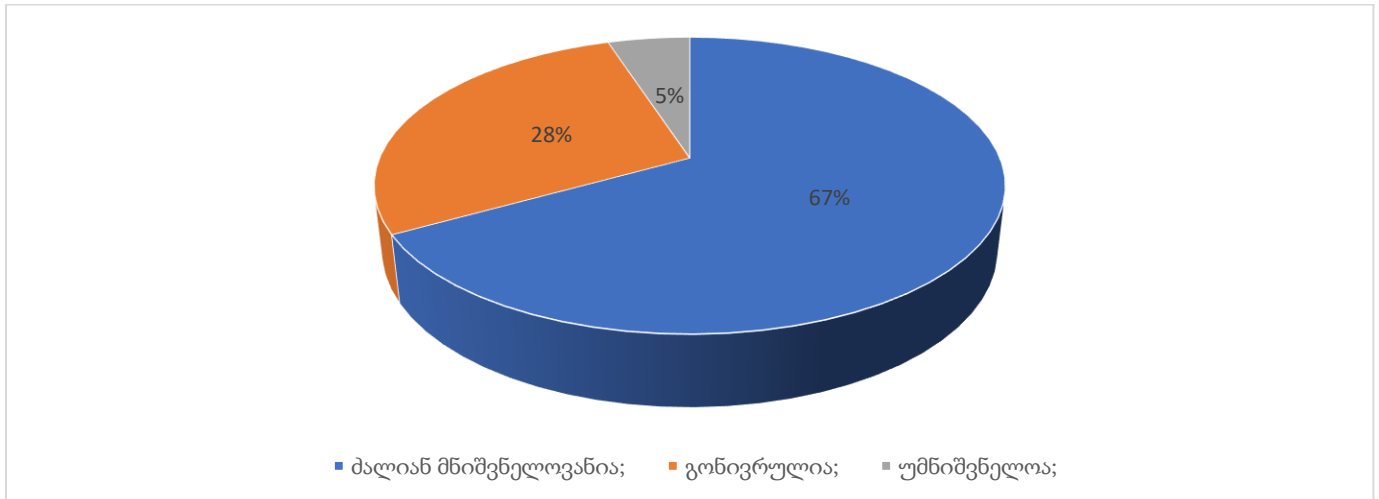
თუ სრულ სურათს დავაჯამებთ და განვაზოგადებთ, ნათელია, რომ ბიზნესს აშკარად აქვს ჯანსაღი ხედვა ამ კონკრეტულ საკითხთან მიმართებაში. რეალურად, თითქმის 100% თვლის, რომ ეს აუცილებელი და გონივრულია. აქვე, ძალზედ საინტერესოა ბიზნესის მოსაზრება თუ სად უნდა ხორციელდებოდეს პრაქტიკული სწავლება. შემდეგი შეკითხვა დაგვანახებს მოცემულ რეალობას.

5.5. თქვენი აზრით, სად უნდა ხორციელდებოდეს პრაქტიკული სწავლება? (შეგიძლიათ მიუთითოთ რამოდენიმე პასუხი)



ასევე, ძალიან საინტერესოა გამოკითხულთა პასუხი იმის შესახებ, თუ სად უნდა ხორციელდებოდეს პრაქტიკული სწავლება. გამოკითხულთა პასუხები შემდეგნაირია: კოლეჯში სასწავლო სახელოსნოში -25%, კომპანიებში -55%, უცხოეთში-10%, ხოლო საქართველოში არსებულ უცხოურ საწარმოში 10%. მისასალმებელია, რომ ბიზნესი ფიქრობს რეალურად დუალურ მიდგომაზე, ანუ პროცენტული მაჩვენებლით, პრაქტიკული სწავლება უნდა ხორციელდებოდეს ძირითადად კომპანიებში.

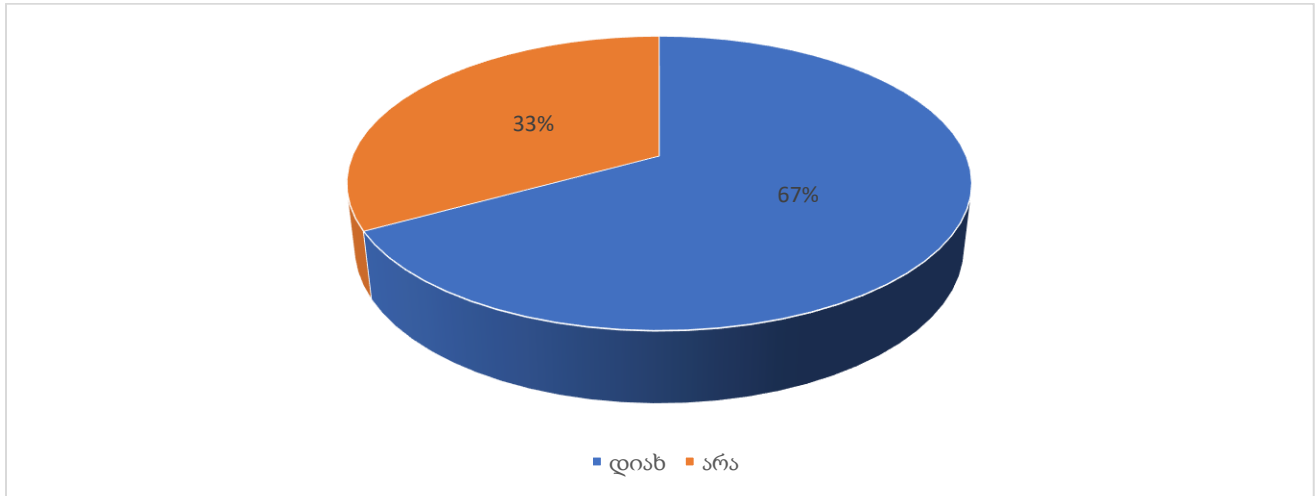
5.6. თქვენის აზრით, რამდენად მნიშვნელოვანია პრაქტიკული სწავლებისას სწავლება/ ინსტრუქტაჟის გაწევა შესაბამისად დატრენინგებული სპეციალისტის მიერ („ოსტატი მასწავლებელი“)



ჩანს, რომ, კომპანიათა უდიდესი ნაწილი მიიჩნევს პასუხს, როგორც ძალიან მნიშვნელოვანსა და გონივრულს, რაც ჯამში აბსოლუტური დამოკიდებულებაა. ამრიგად გამოვლინდა, რომ კომპანიების წამომადგენლები თავად კოლეჯს, ან ნებისმიერი სახის კომპანიას მიიჩნევენ ყველაზე რელევანტურად პროფესიული სწავლებისათვის. საინტერესოა თავად მონაცემები

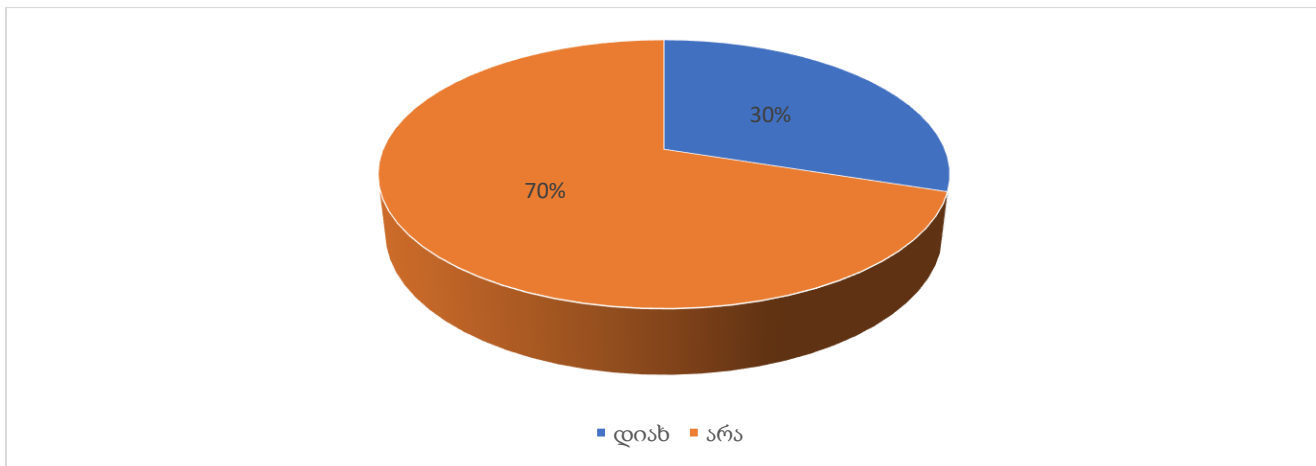
და ის სტატისტიკა, რაც გამოვლინდა ამ კონკრეტულ საკითხთან მიმართებაში. რეკონდენტთა პაუზი „ძალიან მნიშვნელოვანია“-67%-ი, გონივრულია-28%, უმნიშვნელოა-5%. თუ ჩვენ დავაჯამებთ პასუხებს, ძალიან მნიშვნელოვანია და ასევე გონივრულია, ვხედავთ, რომ სრული უპირატესობაა იმ პროცენტულ მაჩვენებელთან შედარებით, რომელიც მხოლოდ 4%-ია.

5.7. უნდა იღებდეს თუ არა ანაზღაურებას კოლეჯის მოსწავლე პროფესიულ პრაქტიკულის სწავლების დროს?



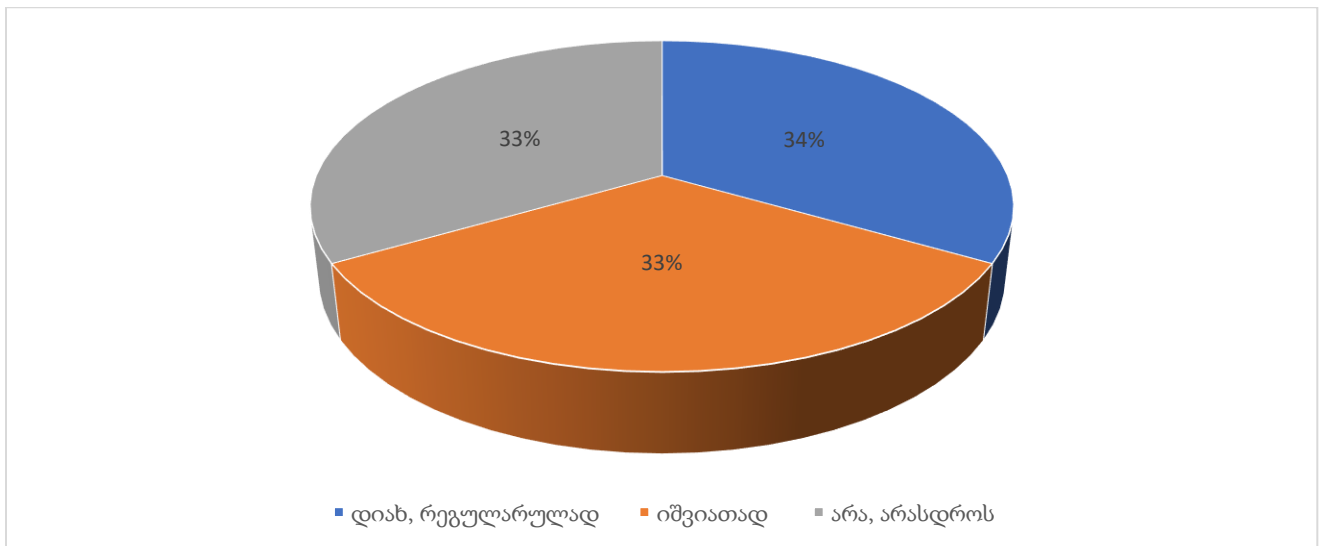
ასევე, უნდა იღებდეს თუ არა კოლეჯის მოსწავლე დამატებით ანაზღაურებას პროფესიული პრაქტიკული სწავლების დროს, კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ კოლეჯის სტუდენტებისთვის პრაქტიკული პროფესიული სწავლების ფაზაში ანაზღაურების შესახებ ცალსახა ტენდენცია არ არსებობს. გამოკითხულთა 67% დადებითად პასუხობს შეკითხვას, ხოლო 33% მიიჩნევს, რომ კოლეჯის სტუდენტი დამატებით ანაზღაურებას არ უნდა იღებდეს სწავლის ფაზაში.

5.8. თქვენს კომპანიაში, დღესდღეობით, სთავაზობთ თუ არა კოლეჯის მოსწავლეებს პროფესიული პრაქტიკის შესამღებლობას?



როგორც კომპანიების პასუხებიდან ჩანს, დიახ განაცხადა გამოკითხულთა 30%-მა, ხოლო არაკი 70%-მა. შედარებისთვის, სხვაოდა დიდია, რაც სამწიხაროდ უნდა ჩაითვალოს. თუმცა, გასათვალისწინებელია ქვეყანაში არსებული რეალობა და მითუმეტეს ამ ფონზე, რაც გამოიწვია COVID 19-ის შედეგად წარმოქმნილმა პანდემიამ, რაც ძალიან აფერხებს პროფესიული სწავლებისა და პრაქტიკის შესაძლებლობებს. როგორც ხედავთ, გამოკითხულ კომპანიათა დიდი უმრავლესობა არ სთავაზობს სტუდენტებს პროფესიულ პრაქტიკას, რაც როგორც უკვე აღვნიშნეთ დიდწილად Covid 19-ის პანდემიის შედეგით არის გამოწვეული.

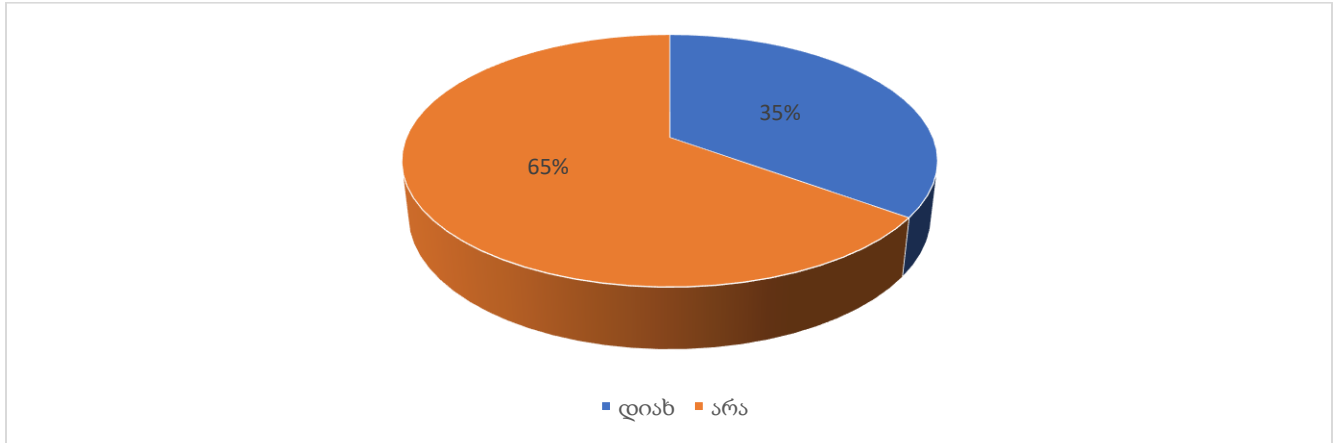
5.9. ახორციელებენ თუ არა კოლეჯები თქვენი კმაყოფილების შეფასებას მოწოდებულ კადრებთან მიმართებაში?



მოწოდებულ კადრებთან მიმართებაში როგორც გრაფიკზე ჩანს კმაყოფილების შეფასებას, მხოლოდ პროფესიულ სასწავლებელთა 34% ახდენს, 33% იშვიათად ახორციელებს მიწოდებული კადრებთან მიმართებაში კომპანიების კმაყოფილების შეფასებას, ხოლო 33% საერთოდ არ ახორციელებს.

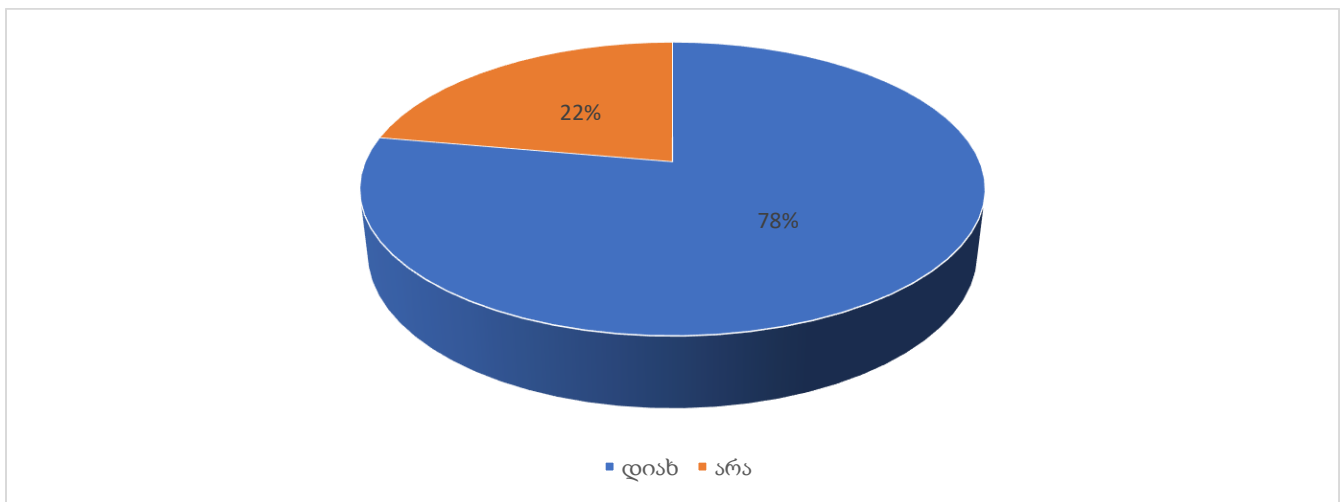
მნიშვნელოვანია სასწავლებლებმა მუდმივად განახორციელონ მიწოდებული კადრების შეფასება, რაც მათ სასუალებას მისცემს გააუმჯობესონ სტუდენტების უნარები და გაზარდონ კომპანიათა კმაყოფილება, რაც ტავისთავად გაზარდის კომპანიების მიერ კოლეჯების სტუდენტებისა და კურსდამთავრებულების მიმართ ნდობას და მათი დასაქმების მაჩვენებლის ზრდას.

5.10. გეგმავთ თუ არა სამომავლოდ პროფესიულ კოლეჯებთან თანამშრომლობას პრაქტიკული სწავლების კომპონენტში?



პრაქტიკული სწავლების კომპონენტში თანამშრომლობას, რაც შეეხება გამოკითხულ კომპანიათა 65% ამბობს რომ არ გეგმავს თანამშრომლობას, ხოლო 35% აცხადებს რომ გეგმავს სამომავლოდ თანამშრომლობას პროფესიულ სასწავლებლებთან. აღნიშნული შედეგი დიდად საგულისხმოა, საჭიროა კომპანიების გარკვეულ დონეზე წახალისება იმისათვის, რომ დაინტერესდნენ პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობით პრაქტიკულ კომპონენტში, რაც ხელს შეუწყობს კვალიფიციური კადრების ჩამოყალიბებას კერძო სექტორის მოთხოვნების შესაბამისად.

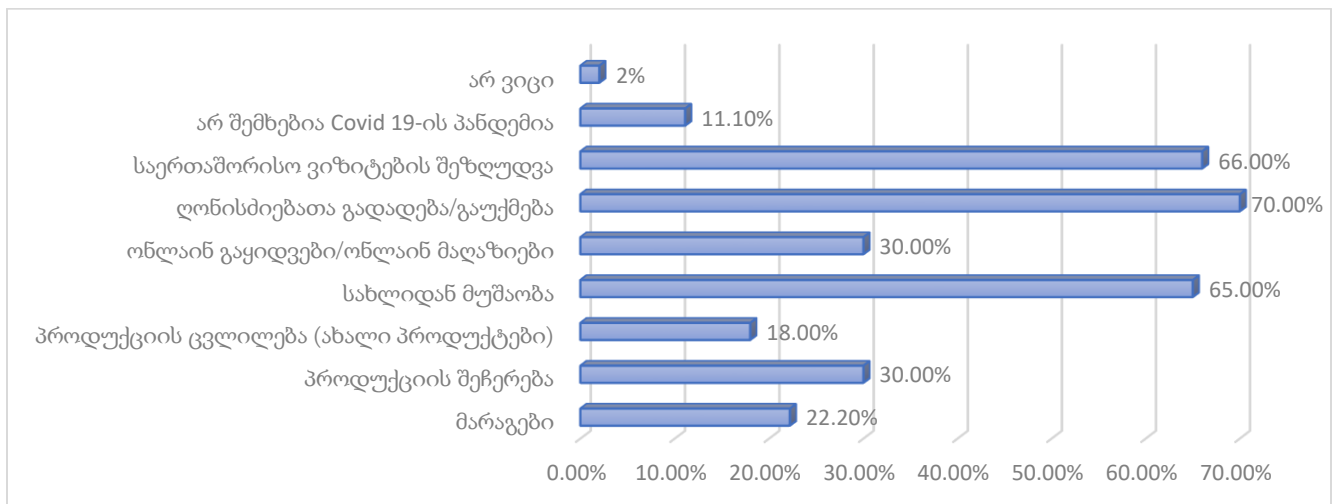
5.11. როგორც პოტენციური დამსაქმებელი, გამოთქვამთ თუ არა მზადყოფნას ერთი დღე დაუთმობთ დაინტერესებულ ახალგაზრდებსა (შესაძლოა მშობლებთან ერთად) და კოლეჯების წარმომადგენლებს (ღია კარის დღე?)



როგორც ვხედავთ კერძო სექტორის უმრავლესობა მზადყოფნას გამოხატავს დაუთმოს ერთი დღე დაინტერესებულ ახალგაზრდებსა და კოლეჯების წარმომადგენლებს 78%, ხოლო გამოკითხულთა 22% არ გამოთქვამს სურვილს აღნიშნულთან დაკავშირებით.

6. Covid 19-ით გამოწვეული პანდემიის ზეგავლენა

6.1. გთხოვთ დააკონკრეტოთ თუ რამდენად მოახდინა COVID 19-მა ზეგავლენა თქვენს ბიზნესზე ამ ეტაპისთვის:

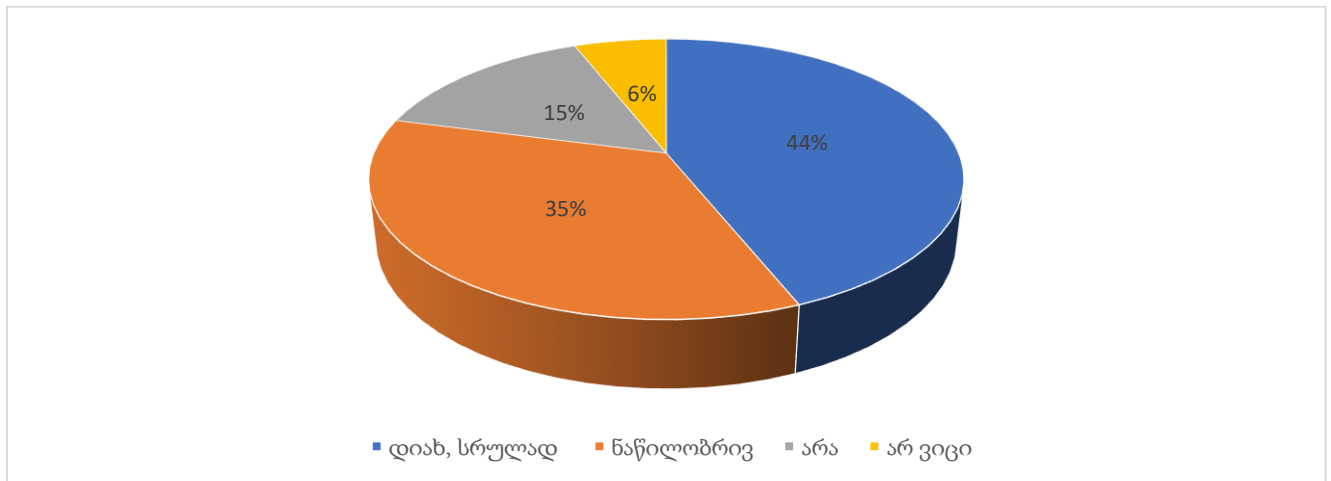


როგორც აღინიშნა, 2020 წელს, დაწყებული პანდემია იყო არა მარტო საქართველოსთვის, არამედ მთელი მსოფლიოსთვის. ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მიერ Covid 19-ის პანდემიად გამოცხადების შემდგომ მსოფლიოს სახელმწიფოთა უმრავლესობამ განსაკუთრებულ ზომებს მიმართა, რომლოდანაც საერთო საწარმოო პროცესების/პროდუქციის შეჩერება და დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადასვლაა აღსანიშნავი. ამ მხრივ, გამონაკლისი არც საქართველოა, რომელსაც ისედაც განვითარებადი ქვეყნის სტატუსი და სუსტი ეკონომიკა აქვს. ეს უკანასკნელი კი ერთიორად ართულებს სიტუაციას პანდემიის ფონზე. საქართველოში, მიუხედავად ზემოხსენებული რეალობისა, პანდემიასთან ბრძოლა საკმაოდ შედეგიანად მიმდინარეობს, რაც დიდწილად განაპირობა სახელმწიფოს მიერ დროულმა და მკაცრმა რეგულაციებმა. თუმცა, მისი ზეგავლენა ბიზნესზე უდიდესია და ეს უკანასკნელი განსაკუთრებით აისახა საგანმანათლებლო სექტორზე. მარტში შეწყდა სწავლის პროცესი ყველა საფეხურის საგანმანათლებლო დაწესებულებაში გაურკვეველი დროით, რამაც გასტანა მათის ბოლომდე და შესაბამისად სფერო გადავიდა ონლაინ გაკვეთილების რეჟიმზე. საინტერესოა, რომ მიუხედავად არსებული სირთულეებისა თავად საგანმანათლებლო სფეროში, სახელმწიფო ნორმალურად გაუმკლავდა სასწავლო ფორმატის ცვლილებას და წელი აკადემიურად არ გამოცხადებულა. აღნიშნული ფორმატის მორგება შესაძლებელი გახდა მხოლოდ სასკოლო/ზოგადსაგანმანათლებლო და უმაღლესი სასწავლებლებისთვის, რაც სრულიად წარმოუდგენელია პროფესიული სწავლების დონისთვის, რადგან პროფესიული განათლება ემყარება დიდწილად პრაქტიკას, მითუმეტეს დღევანდელი სახელმწიფოს კურსის მიხედვით, როდესაც გაცხადებულია ე.წ. დუალური

განათლება - 70/30-ზე პრინციპით.

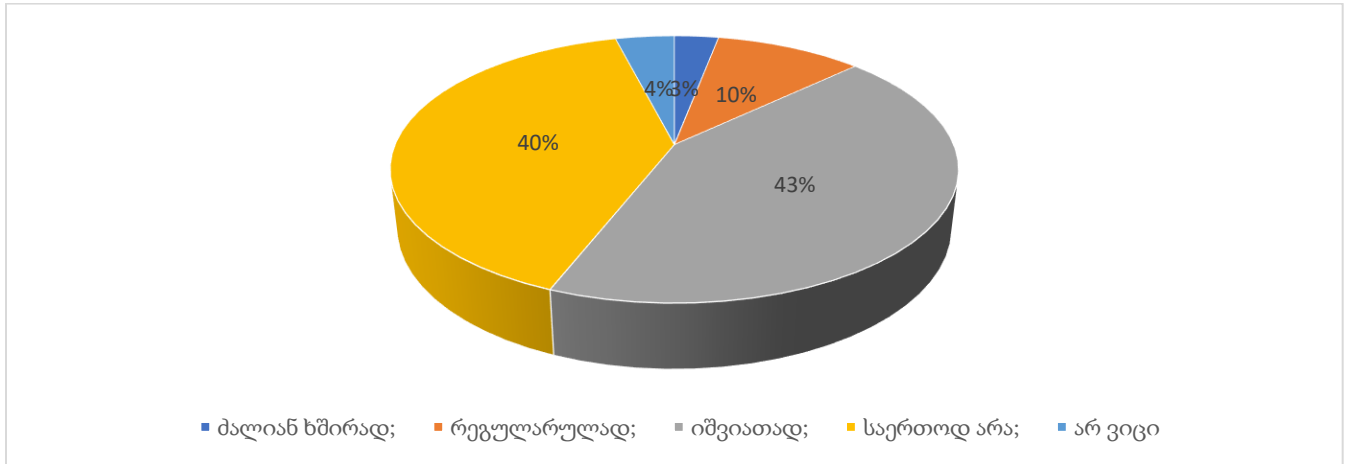
როგორც გრაფიკზე ჩანს Covid 19-მა ბიზნესზე უდიდესი ზეგავლენა მოახდინა, კერძოდ, შეიზღუდა საერთაშორისო ვიზიტები (66%) გადაიდო და გაუქმდა ღონისძიებები (70%), დასაქმებულები გადავიდნენ სახლიდან მუშაობის რეჟიმზე (65%), შეჩერდა გარკვეული პროდუქციის წარმოება (30%) საჭირო გახდა პროდუქციის ცვლილებები (18%) და ა.შ.

6.2. შეუშალა თუ არა ხელი COVID 19-ის პანდემიამ თქვენს ორგანიზაციაში/კომპანიაში პრაქტიკანტების სწავლებას?



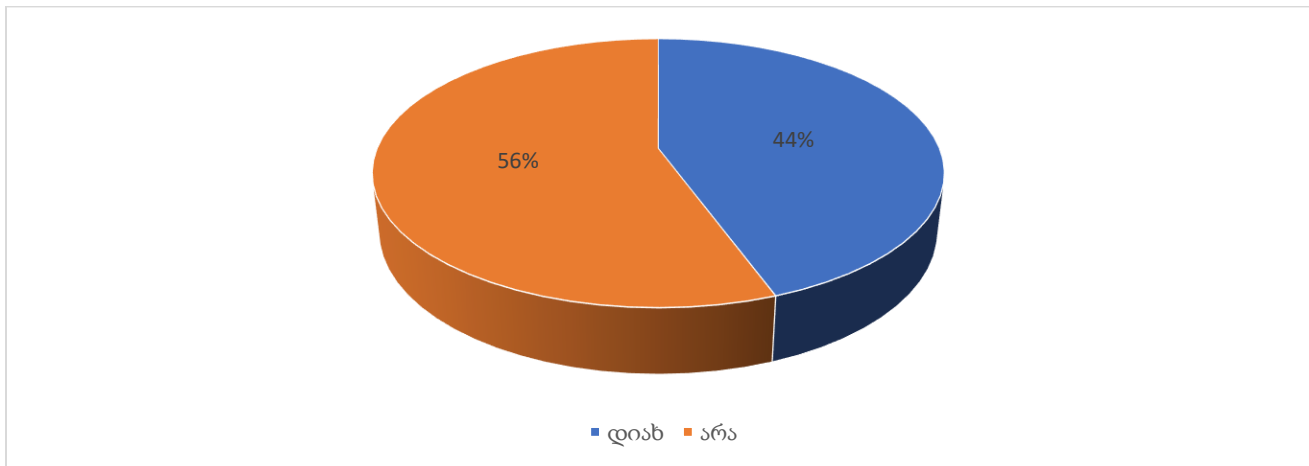
რაც შეეხება კითხვას, შეუშალა თუ არა ხელი კომპანიის ან ორგანიზაციის სწავლების პროცესს, შეგირდობასა და პრაქტიკანტების საქმიანობას - როგორც აღმოჩნდა ის რესპონდენტები, რომლებიც ფიქსირდებიან პასუხით „დიახ“ და „ნაწილობრივ“, წარმოადგენს ჯამში 79%-ს და რეალურად შეუჩერდა ან ნაწილობრივ შეუშალა ხელი კომპანიაში პრაქტიკანტებისა და მსგავსი კატეგორიის სწავლების განხორციელებაში. რაც შეეხება 21%-ს, რესპონდენტები აცხადებენ, რომ ხელი არ შეშლიათ პრაქტიკანტების სწავლებაში. ეს უკანასკნელი, თავისთავად არ არის სახარბიელო მაჩვენებელი საგანმანათლებლო საკითხების განხორციელების თვალსაზრისით.

6.3. სთავაზობდა თუ არა თქვენი საწარმო ონლაინ/დისტანციურ სწავლებას Covid 19-ის პანდემიამდე და თუ კი, რამდენად ხშირად იყენებდით ამ მეთოდს?



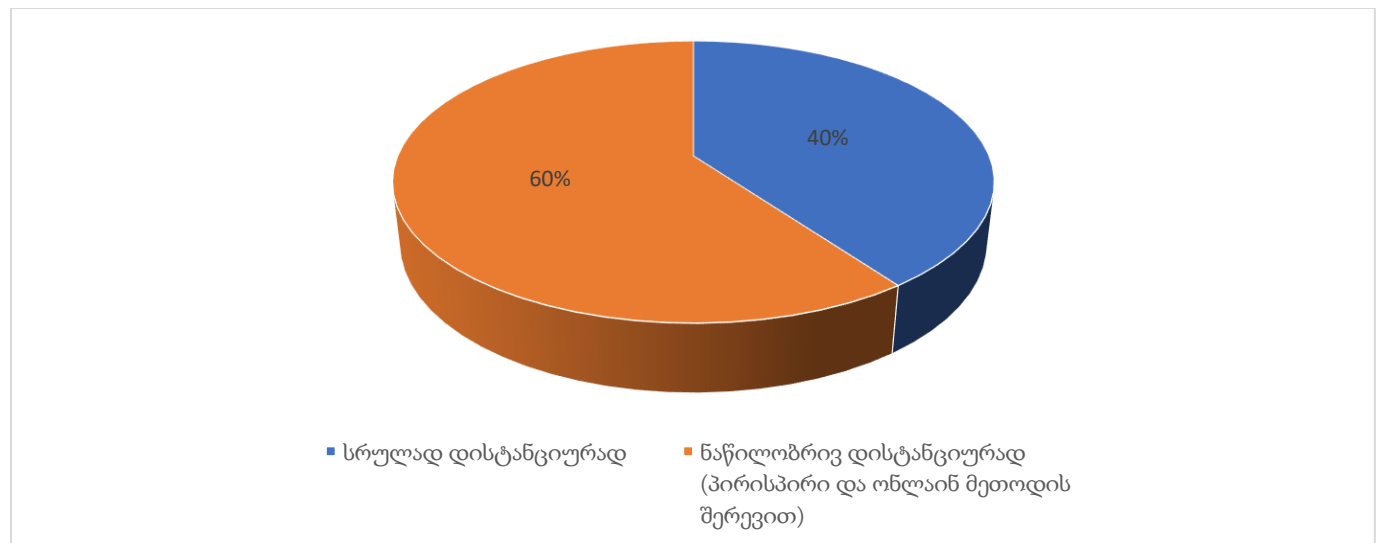
შეკითხვა - სთავაზობდა თუ არა საწარმო პანდემიამდე ონლაინ სწავლებას და რამდენად ხშირად იყენებდა ის აღნიშნულ მეთოდს გამოკითხულთა სტატისტიკა ასეთია: 10% ამბობს, რომ ის რეგულარულად სთავაზობდა დისტანციურ სწავლებას და რეგულარულად იყენებდა აღნიშნულ ფორმატს თავისი საქმიანობისას. 3% კომპანიები აცხადებენ, რომ ისინი ხშირად იყენებდნენ დისტანციური სწავლების მეთოდს. დისტანციური სწავლების მეთოდს იშვიათად გამოკითხულთა 43% იყენებდა, ხოლო საერთოდ არ იყენებდა კომპანიათა 40%. როგორც ვხედავთ კომპანიების მხრიდან არის გარკვეული პრობლემები ონლაინ სწავლების მიმართულებით და სასურველია მათი მხრიდან მოხდეს ციფრული ინსტრუმენტების დანერგვა რაც მათ სამომავლოდ დაეხმარებათ ყოველდღიურ ცხოვრებასა და ფინანსების დაზოგვისთვის.

6.4. დაგეგმა ან განახორციელა თუ არა თქვენმა ორგანიზაციამ ახალი სატრენინგო პროგრამა ან ღონისძიება პროფესიულ განათლებაზე Covid 19-ის პანდემიის საპასუხოდ?



შეკითხვაზე, დაგეგმა ან განახორციელა თუ არა თქვენმა ორგანიზაციამ ახალი სატრენინგო პროგრამა ან ღონისძიება პროფესიულ განათლებაზე პანდემიის საპასუხოდ, როგორც გრაფიკიდან ჩანს, გამოკითხულთა 56% აცხადებს, რომ „არა“, არც დაუგეგმავს და არც განუხორციელებლია მსგავსი ღონისძიებები. ეს მონაცემები ცხადყოფს, რომ რეალურად ქართული პროვაიდერები/ორგანიზაციები დიდწილად მოუმზადებლები აღმოჩნდნენ პანდემიური თუ კრიზისული სიტუაციებისთვის და მათ სამართავად. საგულისხმოა, რომ კომპანიებს არ გააჩნიათ ე.წ. ბიზნესის უწყვეტობის გეგმა, რომელიც თავის თავში მოიცავს მსგავსი სიტუაციებისთვის მზადობის გეგმას და რესტრუქტურის ელემენტებსაც, რაც თავისთავად აისახება ორგანიზაციის განგრძობითი საქმიანობით. ამ ნაწილში, არსებითი დამსაქმებელთა ასოციაციის როლი, რომელიც თავისი მოქნილი სერვისებით უნდა უზრუნველყოფდეს კომპანიების გადაჯგუფებას. თუმცა, აუცილებელია აღინიშნოს, რომ თავად სამიზნე ჯგუფები იყო ასევე პრობლემური, რაც გამოიხატებოდა დისტანციური ფორმატით მუშაობას, ადამიანური რესურსის გადატვირთვას, სტრესულ სიტუაციებს, ახალ და მკაცრ რეგულაციებს და ა.შ.

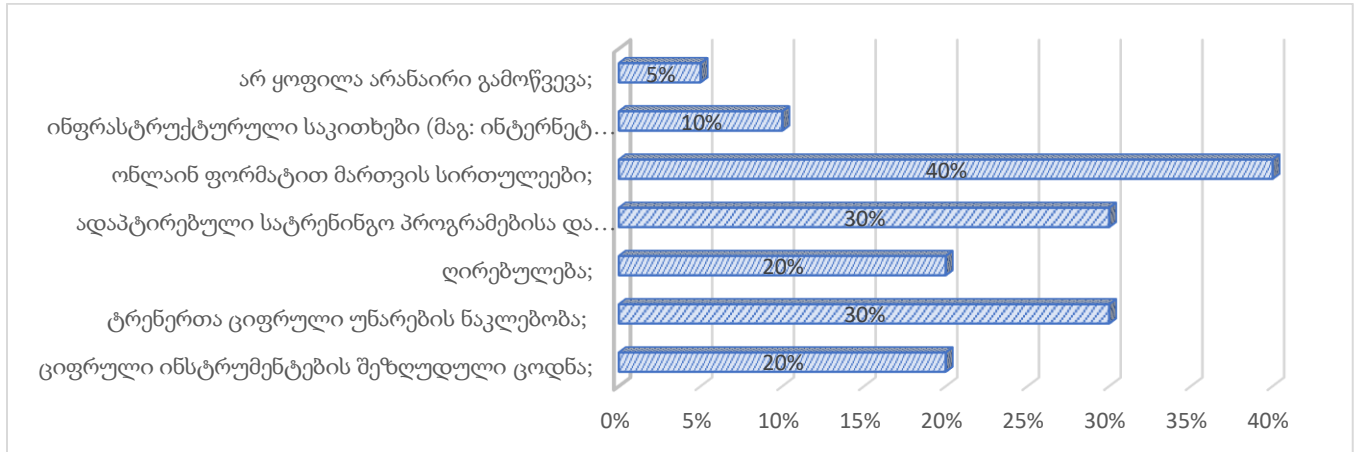
6.5. თუ „დიახ“, როგორ მიეწოდებოდა სამიზნე ჯგუფს აღნიშნული პროგრამა/აქტივობა პანდემიის პერიოდში?



ზემოაღნიშნული კითხვის რეალურ გაგრძელებას წარმოადგენს წინამდებარე შეკითხვაც, რომელიც გულისხმობს ისეთ ფორმატს, რომლის საშუალებითაც ხორციელდებოდა პანდემიის დროს აღნიშნული ღონისძიებები. როგორც ჩანს, გამოკითხულთა 40% ამბობს, რომ აწვდიდა სერვისს სრულად დისტანციურად, 60% ამბობს, ნაწილობრივ დისტანციურად, პირდაპირი და ონლაინ მეთოდის შერევით აწვდიდა პროგრამებსა და აქტივობებს.

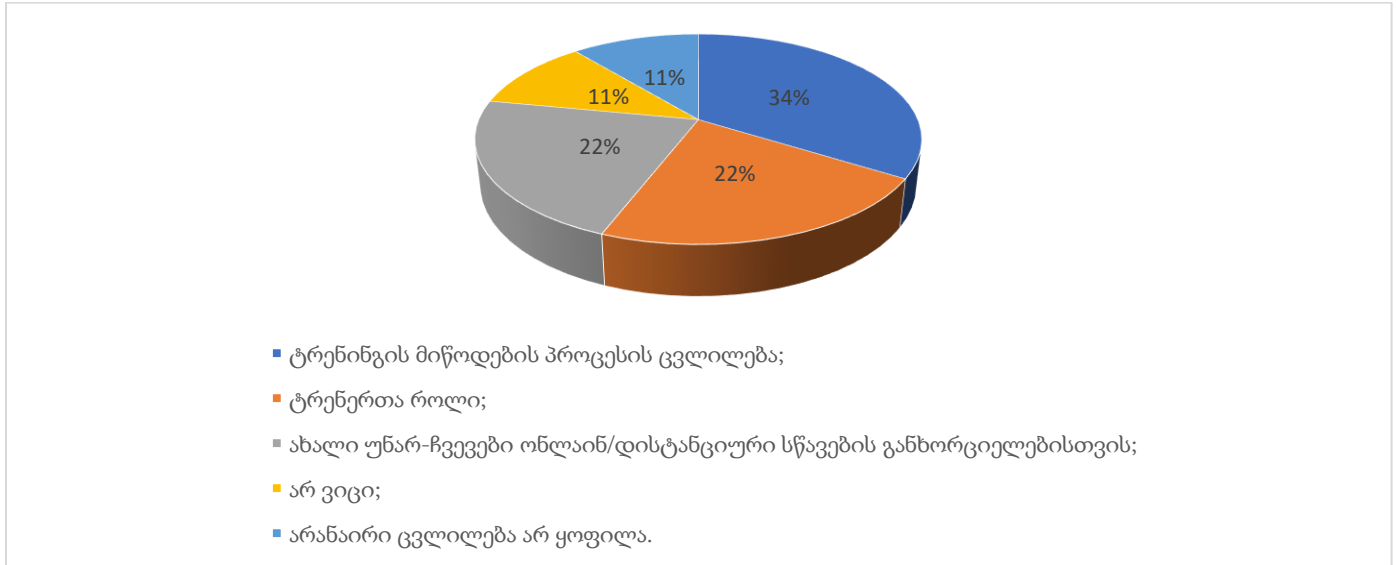
როგორც ჩანს, ის ორგანიზაციები, რომლებიც რეალურად პანდემიამდე იყენებდნენ დისტანციურ და ონლაინ ფორმატებს, არ გაჭირვებიან საქმიანობის გაგრძელება. თუმცა, სამიზნე ჯგუფების პრობლემა აღნიშნულ ასპექტზეც აისახებოდა.

6.6. რა გამოწვევები აქვს თქვენს კომპანიას პერსონალის მომზადების/გადამზადების თვალსაზრისით (განსაკუთრებით პროფესიული მომზადების კუთხით) ონლაინ სწავლების ინსტრუმენტების გამოყენებისას Covid 19-ის პანდემიის კონტექსტში? (შეგიძლიათ მიუთითოთ რამოდენიმე პასუხი)



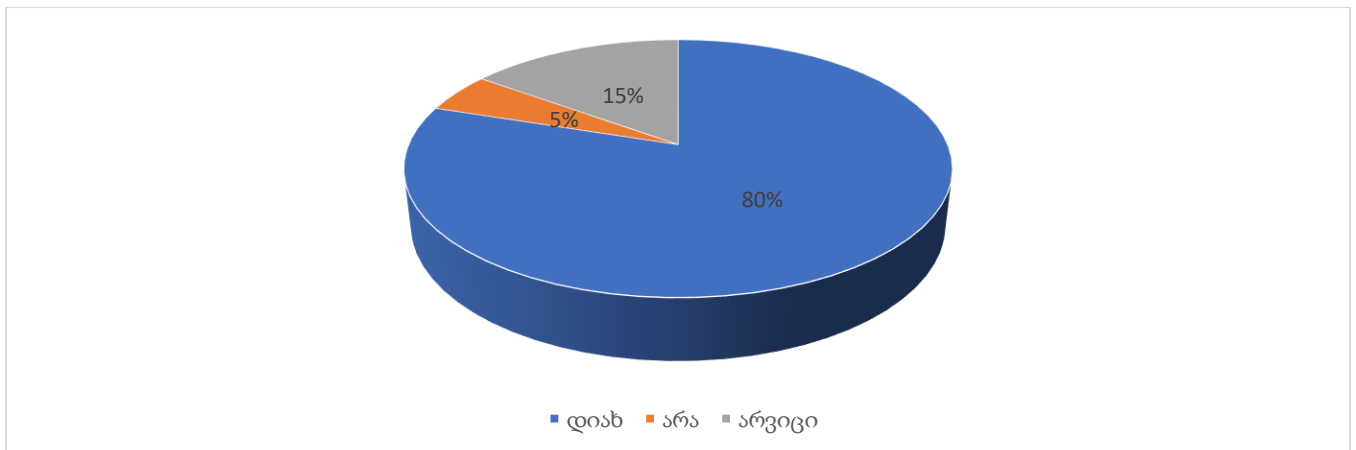
შეკითხვაზე, თუ რა გამოწვევები აქვთ კომპანიებს პერსონალის მომზადებისა თუ გადამზადების კუთხით, განსაკუთრებით კი პროფესიული გადამზადების ჭრილში, ონლაინ ინსტრუმენტების გამოყენებისას Covid 19-ის პანდემიის ფონზე, პასუხები ასე გადანაწილდა: კომპანიათა 20% ამბობს, რომ ეს უკავშირდება ციფრული ინსტრუმენტების გამოყენებას და შესაბამისად, მათ შეზღუდულ ცოდნას. ასევე, აღინიშნა 30%-ის მიერ, რომ თავად ტრენერებს არ აქვთ საკმარისი ციფრული უნარები. ღირებულების შესახებ საუბრობს მხოლოდ 20% და 30% კი აღნიშნავს, რომ არ აქვთ ადაპტირებული სატრენინგო პროგრამები და შესაბამისად განიცდიან რესურსთა ნაკლებობას. რაც შეეხება რესპონდენტთა 40%-ს ისინი საუბრობენ ონლაინ ფორმატის მართვის პრობლემებს და მასთან დაკავშირებულ სირთულეებს. 10% აღნიშნავს, რომ ეს საკითხი უკავშირდება ინფრასტრუქტურულ საკითხებს, ინტერნეტს, ტექნიკას და ა.შ. 5% კი აფიქსირებს, რომ არ ყოფილა არანაირი გამოწვევა.

6.7. რა ძირითადი მიგნებები აღმოაჩინეთ თქვენს საწარმოში პროფესიული განათლების სტრატეგიათა განხორციელებისას პანდემიის პირობებში?



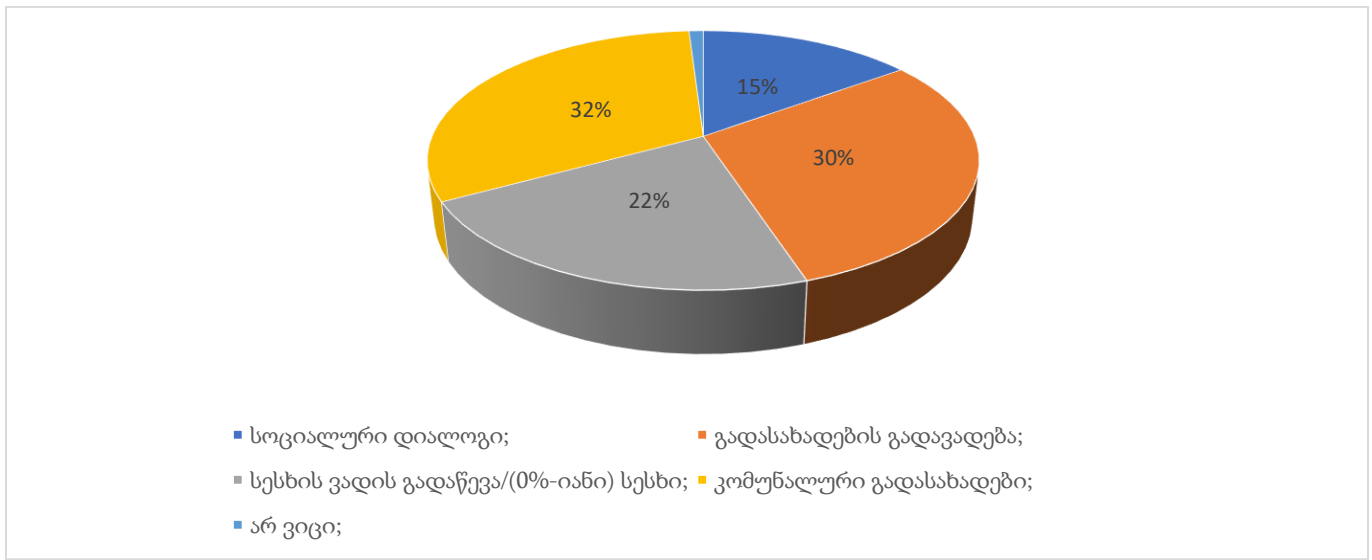
რაც შეეხება მიგნებებს საწარმოში პროფესიული განათლების სტრატეგიის განხორციელების დროს პანდემიის პირობებში, რესპონდენტთა უკუკავშირი აღნიშნულ საკითხთან ასეთია. გამოკითხულ კომპანიათა 34% ამბობს, რომ შეინიშნება ტრენინგის მიწოდების პროცესის ცვლილება. 22% კი აღნიშნავს, რომ ეს უკავშირდება ტრენერთა როლს და შესაბამისად მათი როლის ზრდას. 22% აფიქსირებს, რომ ეს არის ახალი უნარები სწავლის განხორციელებისთვის, 11% არ აქვს პასუხი და 11% კი ამბობს, რომ არანაირი ცვლილება არ ყოფილა. აღნიშნული გრაფიკიდან და მიღებული შედეგებიდან აშკარაა, რომ ტრენერთა როლს და მათ უნარ-ჩვევებსა განსაკუთრებული ადგილი უნდა ეკავოს კომპანიათა სასწავლო პროგრამების ჭრილში. შესაბამისად, კომპანიის შიდა ინსტრუქტორების როლის წახალისება და თანამშრომელთა მომზადება-გადამზადება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია კომპანიის მდგრადობის თვალსაზრისით.

6.8. არის თუ არა საჯარო მხარდაჭერის საჭიროება პროფესიული განათლების წახალისებისთვის კრიზისის პერიოდში?



შეკითხვაზე, არის თუ არა საჯარო მხარდაჭერის საჭიროება პროფესიული განათლების წახალისებისთვის კრიზისის პერიოდში? რა ღონისძიებები/მხარდაჭერას ისურვებდით მთავრობისგან არსებული სიტუაციის შესარბილებლად თქვენი ორგანიზაციისთვის/სექტორისთვის - გამოკითხული კომპანიებიდან მიღებული პასუხები პროცენტული გადანაწილება ასეთია: რესპონდენტთა 80% ამბობს, რომ დიახ, ეს აუცილებელია და არის ამის საჭიროება, 5% აცხადებს, რომ არა, აღნიშნულის აუცილებლობა არ განიხილება, ხოლო 15%-ს კი არ აქვს პასუხი. მონაცემებს თუ დავაკვირდებით, არსებული სიტუაციის შესარბილებლად ისინი მოითხოვენ ე.წ. საჯარო მხარდაჭერას (სახელმწიფო რესურსს) განათების საკითხების მოსაგვარებლად კრიზისულ პერიოდში.

6.9. რა სახის მხარდაჭერას ისურვებდით მთავრობისგან არსებული სიტუაციის შესარბილებლად თქვენი ორგანიზაციისთვის/სექტორისთვის?



წინსწრებით კითხვის „დიახ“ პასუხის შემთხვევაში აქ უკვე დაკონკრეტებულია თუ რა სახით ფიქრობენ და მოიაზრებენ კომპანიები აღნიშნულ დახმარებას. სოციალური დიალოგი 15%, სესხის ვადის გადაწევა (0% იანი) სესხი 22%, გადასახადების გადავადება 30%, კომუნალური გადასახადების შეღავათი 32%, არვიცი 1%, ყველაზე მაღალი მაჩვენებელი აქვს გადასახადების გადავადებასა და კომუნალური გადასახადების შეღავათებს. რაც სარეკომენდაციო შეთავაზებაა თავად სახელმწიფოსთვის და აქვე, დამსაქმებელთა ორგანიზაციების ადვოკატირების თემაც.

ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები სამომავლო მიმართულებისთვის:

- ბიზნესის ჩართულობის ზრდა პროფესიული ორიენტაციისა და პროფესიული განათლების ყველა ეტაპზე, მათ შორის მჭიდრო კომუნიკაცია ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებთან (სკოლებთან), პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან (კოლეჯებზე) სისტემურ და სტრატეგიულ დონეზე;
- ბიზნესისთვის შესაბამისი საერთაშორისოდ აღიარებული ინსტრუმენტებისა და

- მექანიზმების გაზიარება, თუ რატომაა მისთვის მომგებიანი კვალიფიციური კადრის გაზრდა. ეს უკანასკნელი ვრცელდება ზოგადად კერძო სექტორზე;
- საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის შესაძლებლობათა ზრდა და მჭიდრო კომუნიკაცია მის წევრ (პოტენციურ წევრ) კომპანიებთან საკადრო/ადამიანური რესურსთან დაკავშირებით;
 - საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციამ უნდა შეიმუშაოს დასაქმების პოლიტიკა, რომელიც ეფუძნება ბიზნესის მოთხოვნებსა და საჭიროებებს;
 - საერთაშორისო დონორი ორგანიზაციების კოორდინაცია, რომლებიც ქვეყანაში ახორციელებენ სხვადასხვა მიმართულებით რეფორმებს,
 - პროფესიული განათლებისა და პედაგოგთა/ინსტრუქტორთა სწავლების გაძლიერება და მათი აღჭურვა თანამედროვე მეთოდოლოგიით, მათ შორის შეფასების ინსტრუმენტებით;
 - სექტორულ ასოციაციებთან მჭიდრო თანამშრომლობა, რომლებიც საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის ფარგლებში შემოდიან და მუდმივმოქმედი სამუშაო ჯგუფების შექმნა;
 - საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის შესაბამისი კომიტეტების ქმედუნარიანობის ზრდა - HR კომიტეტი და განათლების კომიტეტი;
 - პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სტრატეგიის შემუშავება და საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის მონაწილეობა მისი შემუშავების/ადაპტირების ყველა ეტაპზე;
 - პროფესიული ორიენტაციის წახალისება და მისი ლობირება ეროვნულ დონეზე, რადგან ქვეყანაში რეალურად არ არსებობს მძლავრი მექანიზმი ამ მიმართულებით, მათ შორის საერთაშორისო გამოცდილების ინტეგრირება, როგორც საუკეთესო პრაქტიკა (გერმანული მოდეულები);
 - ასებული გაიდლაინების გადახედვა და მორგება ბიზნესისთვის აქტუალურ საკითხებზე და შიდა ინსტრუქტორების მომზადება, მათ შორის კომუნიკაციის თვალსაზრისითაც;
 - რეგიონალური პროექტების დაგეგმვა და განხორციელება, რათა რეგიონულ დონეზე ახალგაზრდების წვდომა საგანმანათლებლო პროგრამებზე გაიზარდოს და მოხდეს კერძო და საჯარო სექტორის თანამშრომლობის გაუმჯობესება;
 - ყველა მექანიზმის გამოყენება, რათა ბზინესის ჩართულობა და მათი მონაწილეობა შრომის ბაზრის ტენდენციების გამოვლენაში მაქსიმალური გახდეს, რაც აუცილებლად უნდა გაზიარდეს ყველა დაინტერესებულ მხარესთან შესაბამისი ქმედითი ნაბიჯების გადადგმის უზრუნველყოფის მიზნით;