



საქართველოს მინისტრი
თანამდებობისა და
სოციალური დაცვის
სამინისტრო

მინისტრის მომსახურის კოავტონანცის კვდევა



საჩიტო

| | |
|---|----|
| რაოდენობრივი კვლევის ანგარიში..... | 4 |
| კვლევის შესახებ ზოგადი ინფორმაცია..... | 4 |
| დასაქმების შესახებ არსებული ტენდენციები..... | 5 |
| სამუშაო ადგილზე დამსაქმებლების მიერ დასახელებული განათლების აუცილებელი დონის მოთხოვნა..... | 9 |
| დასაქმების ტენდენციები ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით | 13 |
| შრომის ბაზარზე შრომითი რესურსების კუთხით არსებული ძირითადი პრობლემები..... | 17 |
| მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეებისა და რეგიონების მიხედვით..... | 20 |
| ორგანიზაციების მიერ გამოცხადებული ვაკანსიების განაწილება პოზიციების მიხედვით..... | 25 |
| არსებულ ვაკანტურ პოზიციებზე შეთავაზებული საშუალო ხელფასის განაწილება პოზიციებისა და განათლების დონის მიხედვით..... | 25 |
| უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმება..... | 27 |
| სამუშაო ძალის მოძიების ძირითადი წყაროები/საშუალებები..... | 29 |
| დასკვნა..... | 31 |
| თვისებრივი კვლევის ანგარიში..... | 32 |

რეალურობის კვლევის ანგარიში

კვლევის შესახებ ზოგადი ინფორმაცია

საქართველოს შრომის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ გამარტივებული ელექტრონული ტენდერის (SPA 140031260) საფუძველზე „შრომისა და დასაქმების სისტემის რეფორმირების პროგრამის“ ფარგლებში, საქართველოს შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის არსებული და მოსალოდნელი ტენდენციების გამოვლენის მიზნით, შეისყიდა კვლევითი მომსახურება. ტენდერში გამარჯვებულმა კომპანიამ შპს „ბი სი ჯი კვლევა“ 2015 წლის მარტი-ივლისის თვეში განახორციელა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა, რომელიც არის უპრეცენდენტო შრომის ბაზრის საკითხების შესწავლის მიმართულებით და დიდი მნიშვნელობა აქვს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიული მიზნების განხორციელების ხელშეწყობისთვის. შესაბამისად, მონაცემები და ის ტენდენციები, რაც კვლევის საფუძველზე გამოიკვეთა, ქმნის მნიშვნელოვან სურათს საქართველოს შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ.

კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანს წარმოადგენს შრომის ბაზარზე დამსაქმებელთა განწყობების/მოთხოვნების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მოძიება, რომელიც უნდა მიენოდოს დაინტერესებულ მხარეებს: სახელმწიფო უნივერსიტებს, დამსაქმებლებს, სამუშაოს მაძიებლებს, სოციალურ პარტნიორებს, საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, დასაქმების კერძო სააგენტოებს, სხვადასხვა კვლევით, დონორ და საერთაშორისო ორგანიზაციებს.

კვლევის ამოცანებია:

- საქართველოში შრომის ბაზრის არსებული მდგომარეობის გათვალისწინებით, ადაპტირებული კვლევის ინსტრუმენტების და მეთოდოლოგიის შემუშავება;
- ადაპტირებული კვლევის ინსტრუმენტებისა და მეთოდოლოგიის ბაზაზე საქართველოს დამსაქმებლებთან პირისპირ ინტერვიუების ჩატარება;
- დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის (ISO-2008) ბაზაზე დასაქმებულთა პოზიციების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება, ასევე წარსულში არსებული, მიმდინარე და მომავალი ვაკანსიების შესახებ ანგარიშის მომზადება;
- დასაქმების მოსალოდნელი ტენდენციების გამოვლენა და მოსალოდნელი შედეგების პროგნოზირება;

მეთოდოლოგია და შერჩევა

კვლევა ჩატარდა რაოდენობრივი და თვისებრივი მეთოდების გამოყენებით, ხოლო შერჩევა განხორციელდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ მოწოდებული, საქართველოს კონტროლირებად ტერიტორიაზე მოქმედი ორგანიზაციების ბაზის საფუძველზე, რომელიც მოიცავდა 73 889 სუბიექტს. აღნიშნული სია, გარდა ორგანიზაციის მაიდენტიფირებელი მონაცემებისა (ორგანიზაციის დასახელება, ფაქტიური მისამართი, საკონტაქტო ტელეფონი, საგადასახადო კოდი), შეიცავდა ორგანიზაციების საქმიანობის დასახელებას და საქმიანობის კოდს NAHE-ის მიხედვით (ეკონომიკურ საქმიანობათა კლასიფიკატორი-NAHE), სიდიდეს (მსხვილი/საშუალო/მცირე) და საკუთრების ფორმას (კერძო/საჯარო).

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, შეირჩა 16,2% – დიდი, 14,6% – საშუალო და 35,2% – მცირე ორგანიზაცია და ასევე, იმ ორგანიზაციების 34%, რომლებსაც ბაზაში მითითებული არ ჰქონდათ სტატუსი. გამოკვლეულ იქნა ორგანიზაციებში დაქირავებით დასაქმებულთა შესახებ არსებული მდგომარეობა და ტენდენციები.

კვლევისათვის გამოყენებულ იქნა სტრატიფიცირებული შერჩევა. ყოველ მუნიციპალიტეტსა და თვითმმართველ ქალაქში შერჩევა განხორციელდა ცალ-ცალკე. ყოველი მუნიციპალიტეტის სუბი-ექტები დაიყო სტრატებად, სტრატიფიცირებისათვის კი გამოყენებული იქნა შემდეგი პარამეტრები:

- საკუთრების ფორმა (კერძო/საჯარო)
- დასახლებული პუნქტის ტიპი (ქალაქი/სოფელი)
- სიმაღლე ზღვის დონიდან (მთა/ბარი)
- საქმიანობის სფერო (NACE-ის სექციების დონეზე)
- ორგანიზაციის სიდიდე

მუნიციპალიტეტისათვის განსაზღვრული შერჩევის მოცულობა გადანაწილდა მუნიციპალიტეტის სტრატებზე მათში სუბიექტების რაოდენობის პროპორციულად. ყოველ სტრატაში შერჩევა განხორციელდა მარტივი შემთხვევით შერჩევის საშუალებით.

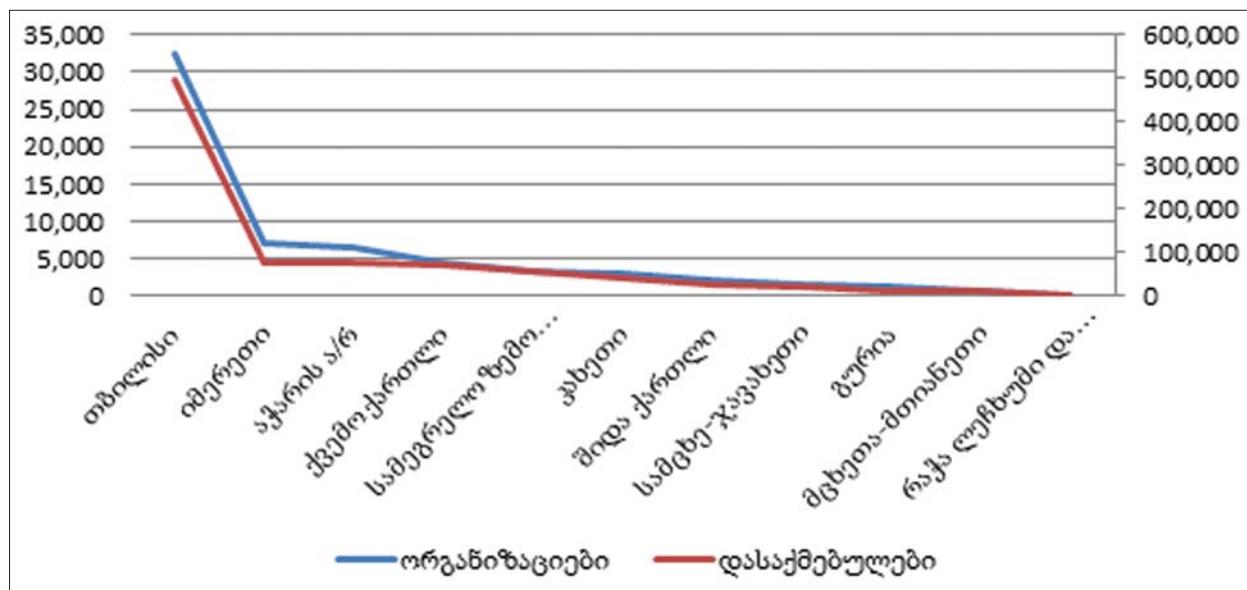
რაოდენობრივმა კვლევამ მოიცვა საქართველოს 11 რეგიონი, სულ გამოიკითხა 6000 ორგანიზაცია როგორც საჯარო, ისე არასაჯარო სექტორიდან.

კვლევაში მონაცემები გაანალიზებულია რეგიონების, ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების, განათლების დონისა და პროფესიების მიხედვით ეროვნულ დონეზე.

დასაქმების შესახებ არსებული ტენდენციები

მონაცემების განზოგადების შედეგად აღმოჩნდა, რომ საქართველოს მასშტაბით არსებულ 63,387 ორგანიზაციაში დასაქმებულია სულ 908,374 ადამიანი. კვლევამ აჩვენა, რომ დაქირავებით დასაქმებულებისა და ორგანიზაციების რაოდენობა რეგიონების მიხედვით ერთმანეთის პირდაპირპორციულია. აქედან, ორგანიზაციების ყველაზე დიდი რაოდენობა თბილისზე მოდის - 32,486 ერთეული, შემდეგომ მოყვება იმერეთის რეგიონი 7,040, აჭარის ა/რ - 6,674 და ქვემო ქართლი 4,556 ორგანიზაციით (იხ. დიაგრამა №1, ცხრილი №1).

დიაგრამა №1. ორგანიზაციებისა და დასაქმებულების განაწილება რეგიონების მიხედვით

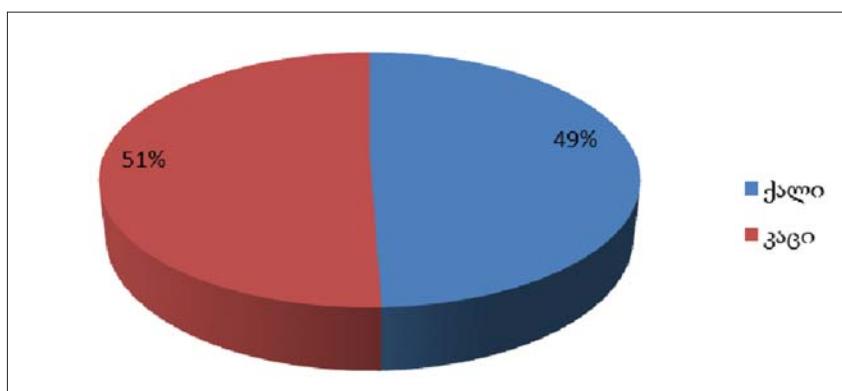


ცხრილი №1. ორგანიზაციებისა და დასაქმებულების განაწილება რეგიონების მიხედვით

| რეგიონები | ორგანიზაციები | დასაქმებულები |
|-------------------------------|---------------|----------------|
| თბილისი | 32,486 | 497,135 |
| იმერეთი | 7,040 | 78,303 |
| აჭარის ა/რ | 6,674 | 78,766 |
| ქვემო ქართლი | 4,556 | 73,279 |
| სამეგრელო ზემო სვანეთი | 3,448 | 57,678 |
| კახეთი | 3,039 | 41,257 |
| შიდა ქართლი | 2,275 | 27,833 |
| სამცხეჯავახეთი | 1,458 | 22,107 |
| გურია | 1,310 | 13,811 |
| მცხეთამთანეთი | 849 | 14,650 |
| რაჭა ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი | 252 | 3,555 |
| სულ | 63,387 | 908,374 |

დასაქმების მაჩვენებლის მიხედვით, დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი მოდის თბილისზე - 497 135 ადამიანი, რასაც მოჰყვება აჭარის ა/რ - 78 766 დასაქმებული, იმერეთის რეგიონი - 78 303 დასაქმებული, ქვემო ქართლის რეგიონი 73,279 და სამეგრელო ზემო-სვანეთის რეგიონი 57,678 დასაქმებულით.

დიაგრამა №2. დასაქმებულების განაწილება სექსის მიხედვით (%)



კვლევის შედეგად, დაქირავებით დასაქმებული ქალების რაოდენობამ შეადგინა 448 689, რაც მთლიანი დასაქმებულების 49%-ია, ხოლო დაქირავებით დასაქმებული მამაკაცების რაოდენობა 459 349, რაც მთლიანი დასაქმებულების 51 %-ს შეადგენს (იხ. დიაგრამა №2). შრომის ბაზარზე მამაკაცისა და ქალის მონაწილეობის მაჩვენებელს შორის მცირე განსხვავება აიხსნება ქალის ფერტილობის ბუნებით.

კვლევაში ეკონომიკური საქმიანობის სახეების ჩაშლა მოხდა „ეკონომიკურ საქმიანობათა საერთაშორისო კლასიფიკატორის“ (NACE) მიხედვით, სულ ეკონომიკურ საქმიანობათა 29 სახეობა.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ეკონომიკურ საქმიანობათა პრიორიტეტული სახეები, ანუ ის სფეროები, რომელსაც წარმოადგენს საქართველოს მასშტაბით არსებული ორგანიზაციების დიდი ნაწილი (იხ. ცხრილი №2, დიაგრამა №3). განათლება, ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი, ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა, მშენებლობა და ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალუ-

რი დახმარება ის ეკონომიკური სფეროებია, სადაც დღესდღეობით დაქირავებით დასაქმებულთა ყველაზე მაღალი წილი მოდის (იხ. ცხრილი №2, დიაგრამა №4).

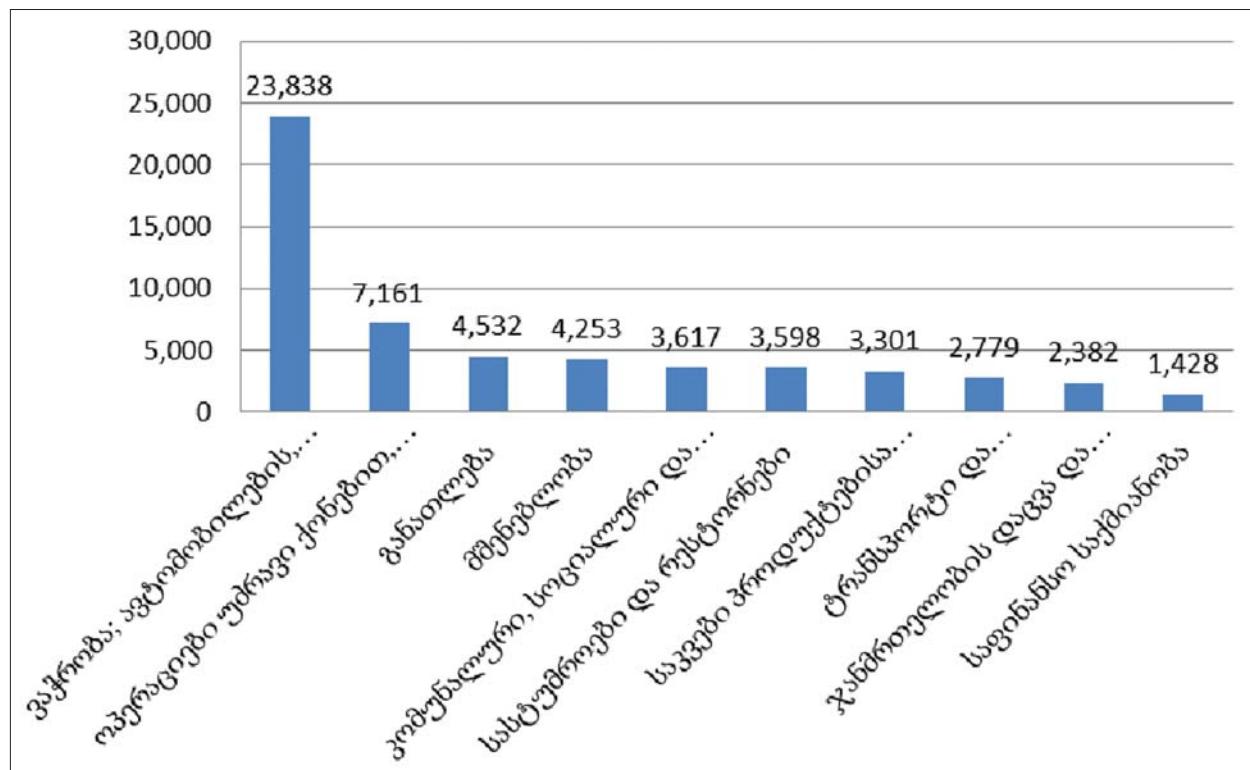
ცხრილი №2. ორგანიზაციებისა და დასაქმებულების განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით

| Nº | ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეები | ორგანიზაციების რაოდენობა | დასაქმებულთა რაოდენობა |
|----|--|--------------------------|------------------------|
| 1 | განათლება | 4,532 | 181,306 |
| 2 | ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი | 23,838 | 174,365 |
| 3 | ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა | 7,161 | 74,397 |
| 4 | მშენებლობა | 4,253 | 71,445 |
| 5 | ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება | 2,382 | 60,534 |
| 6 | კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა | 3,617 | 57,321 |
| 7 | სახელმწიფო მმართველობა | 533 | 54,012 |
| 8 | ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა | 2,779 | 51,480 |
| 9 | საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოება | 3,301 | 42,077 |
| 10 | სასტუმროები და რესტორნები | 3,598 | 37,005 |
| 11 | სოფლის მეურნეობა. ნადირობა და სატყეო მეურნეობა | 960 | 21,963 |
| 12 | საფინანსო საქმიანობა | 1,428 | 13,203 |
| 13 | მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება | 668 | 11,450 |
| 14 | ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება | 146 | 9,578 |
| 15 | მრეწველობის სხვა დარგები | 797 | 6,244 |
| 16 | სამთომოპოვებითი მრეწველობა, სათბობენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების გარდა | 300 | 6,068 |

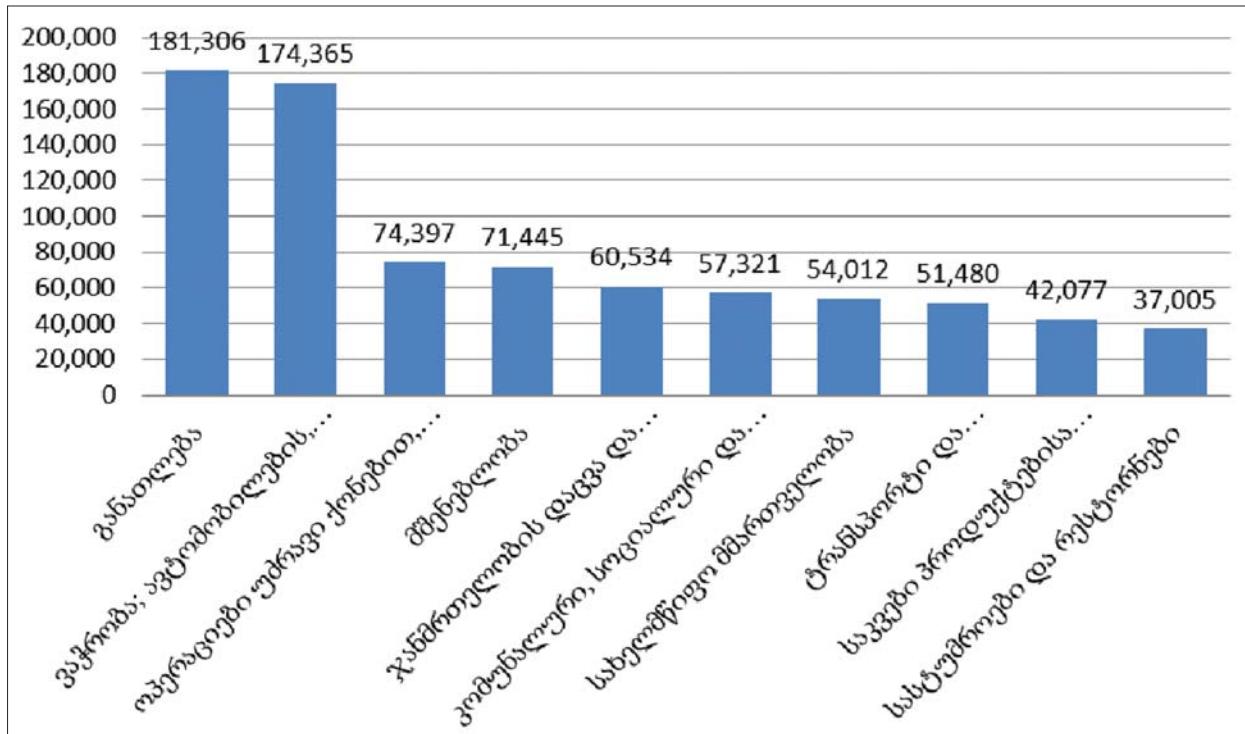
| | | | |
|----|--|-----|-------|
| 17 | ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა | 615 | 5,872 |
| 18 | დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება | 677 | 5,803 |
| 19 | ქიმიური წარმოება | 115 | 5,328 |
| 20 | ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება | 218 | 4,558 |
| 21 | რეზინისა და პლასტმასის ნაწარმის წარმოება | 533 | 3,027 |
| 22 | ხე-ტყის დამუშავება და ხის ნაწარმის წარმოება | 353 | 2,856 |
| 23 | სატრანსპორტო საშუალებებისა და მოწყობილობების წარმოება | 56 | 2,685 |
| 24 | კოქსის, ნავთობპროდუქტებისა და ბირთვული მასალების წარმოება | 24 | 1,906 |
| 25 | ელექტრომოწყობილობების, ელექტრონული და ოპტიკური მოწყობილობების წარმოება | 175 | 1,083 |

დაქირავებით დასაქმებულთა ყველაზე მცირე რაოდენობა აღმოჩნდა ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის ნარმოების, თევზჭერა-მეთევზების, სათბობ-ენერგეტიკული სასარგებლო წიაღი-სულის მოპოვების სფეროში. ყველივე ზემოაღნიშნული მოწმობს იმას, რომ ამ დარგებში შრომის ძალაზე მოთხოვნა საგრძნობლად ნაკლებია.

დიაგრამა №3. ორგანიზაციების განაწილება ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით



დღისგრამა №4. დასაქმებულების განაწილება ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით



ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომზმარებლისათვის მომსახურების გაწევა და მშენებლობის სფერო მოწინავე პოზიციებს იკავებს, როგორც ორგანიზაციათა რაოდენობის კუთხით, ასევე დასაქმებულთა რაოდენობის მხრივაც.

ზემოაღნიშნული მონაცემებიდან გამომდინარე, ნათლად ჩანს, რომ პრიორიტეტული ეკონომიკური საქმიანობების სახეები საქართველოს ბაზარზე, ასევე გამორჩეულია დასაქმების მაჩვენებლის კუთხით(3).

სამუშაო ადგილზე დამსაქმებლების მიერ დასახელებული განათლების აუცილებელი დონის მოთხოვნა

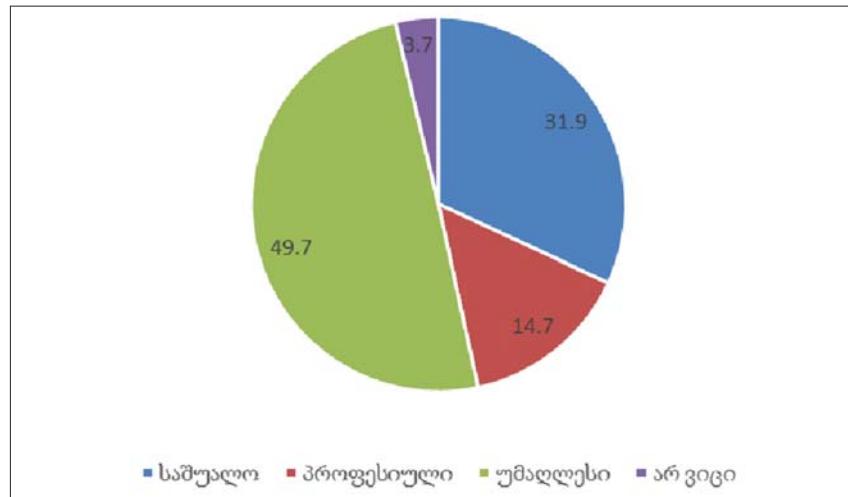
შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია ორგანიზაციებში სამუშაო ძალის მიერ დაკავებული პოზიციების განსაზღვრა „დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაციონის“ (ISO-2008) მიხედვით.¹ ასევე, თითოეულ პოზიციაზე თანამშრომელთა საერთო რაოდენობისა და საკუთალითიკულიობრივი დონის მოთხოვნის დადგინა.

კვლევამ ცხადყო, რომ დასაქმებულებს შორის, დიდწილად, წარმოდგენილია უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები, რომელთაც გააჩნიათ შესაბამისი პროფესიული კომპეტენცია. მინიმალური საკუალიფიკაციო დონის მოთხოვნის მიხედვით, დასაქმებულებს შორის მეორე ადგილზეა საშუალო განათლების მქონე ადამიანების კატეგორია, რაც მეტყველებს დაბალი საკუალიფიკაციო დონის მოთხოვნის მქონე სამუშაო ადგილების სიმრავლეზე. საგულისხმოა იმ პოზიციების სიმცირე, რომელზედაც დასაქმებულები არიან პროფესიული განათლების მქონე ადამიანები, მაშინ, როდესაც

¹დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორი IССО-08 4-დონიანი იერარქიული სტრუქტურის მქონე კლასიფიკატორია, რომელიც შესძლებელს ხდის მსოფლიოს ყველა პროექტის 436 ჯგუფად კლასიფიცირებას. კვლევაში მონაცემები გაანალიზებულია ძირითადად მე-4 დონეზე არსებული პროექტების მიხედვით. 1-ლი დონე მოიცავს ძირითად ჯგუფებს, მე-2 დონე 1-ლ ანუ ძირითად ჯგუფში შემავალ პროფესიების სახეობებს (მენეჯერები-ადმინისტრაციულ და კოტენციულ მენეჯერები, წარმოებისა და სპეციალური მომსახურებების მენეჯერები) და ა.შ. მე-3 დონე მე-2 ჯგუფში შემავალი პროფესიების სახეობებს (ადმინისტრაციული და კომერციული მენეჯერები-კანონმდებლები და მაღალი თანამდებობის პირები, მმართველი დოკუმენტორები) და ა.შ.

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის თვისებრივი კვლევის თანახმად, კვალიფიციურ კადრებზე მოთხოვნა მაღალია პროფესიული განათლების მქონე ადამიანებთან შედარებით.

დიაგრამა №5. დასაქმებულთა განაწილება დამსაქმებელთა მხრიდან მოთხოვნილი განათლების აუცილებელი დონის მიხედვით (%)



კვლევის შედეგად, ორგანიზაციებში დაკავებულ პოზიციებზე ყველაზე მეტად წარმოდგენილები არიან უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანები – 451237; პროფესიული და საშუალო განათლების მქონე დასაქმებულების რაოდენობა კი შესაბამისად, შეადგენს – 133165 და 290109 ადამიანს. 33862 დასაქმებულის შემთხვევაში დამსაქმებლებს გაუჭირდათ კონკრეტული პოზიციისთვის მინიმალური საკვალიფიკაციო დონის დასახელება (იხ. ცხრილი №3, დიაგრამა №5).

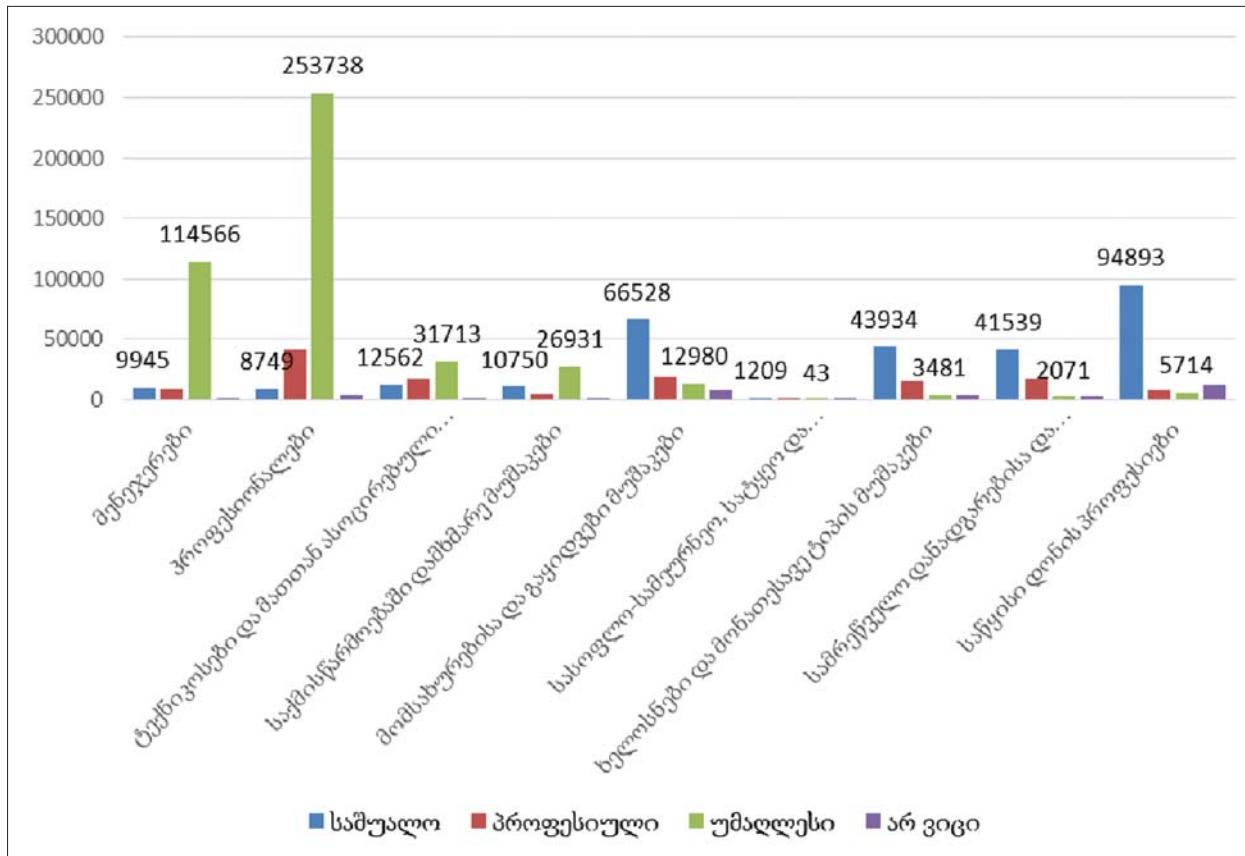
ცხრილი №3. დასაქმებულთა რაოდენობრივი განაწილება დამსაქმებელთა მხრიდან მოთხოვნილი განათლების აუცილებელი დონის მიხედვით

| განათლების დონე | საშუალო | პროფესიული | უმაღლესი | არ ვიცი | სულ |
|------------------------|---------|------------|----------|---------|---------|
| დასაქმებულთა რაოდენობა | 290,109 | 133,165 | 451,237 | 33,862 | 908,374 |

კვლევის შედეგად, დამსაქმებულთა მიერ მოთხოვნილი განათლების დონე დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის (ISCO-2008) ძირითადი ჯგუფების მიხედვით განაწილდა დიაგრამა №6-ზე მოცემული მონაცემების შესაბამისად².

²დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCO-2008) ძირითადი ჯგუფები გულისხმობს პროფესიების დასახელებებს ერთიშნა დონეზე.

დიაგრამა №6. დასაქმებულთა განათლების დონის განაწილება დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკაციის (ISCO-2008) ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



დასაქმებულები უმაღლესი განათლებით მრავლად არიან წარმოდგენილები მმართველი დი-რექტორისა და ბუღალტრის პოზიციებზე, რადგან ეს კონკრეტული პოზიციები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ორგანიზაციის ფუნქციონირებისათვის. მაღალია პედაგოგებისა და ჯანდაცვის სფეროს წარმომადგენლების დასაქმების მაჩვენებელი, რომელთა საქმიანობა განაპირობებს ქვეყნისათვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვან მომსახურებას. ასევე, დასაქმების მხრივ, საკმაოდ გამორჩეულია ფარმაციის სფერო (იხ. ცხრილი №4).

ცხრილი №4. უმაღლესი განათლების მქონე დასაქმებულთა განაწილება დაკავებული პოზიციების მიხედვით

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| მმართველი დირექტორები და აღმასრულებელი პირები | 60,598 |
| ბუღალტრები | 41,188 |
| სამუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები | 38,890 |
| ჯანდაცვის პროფესიონალები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 19,652 |
| ფარმაცევტები | 18,362 |
| დაწყებითი განათლების პროფესიონალი მასწავლებლები | 16,249 |
| უცხო ენის მასწავლებლები | 14,927 |
| მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსები | 10,419 |

| | |
|--|-------|
| პროფესიული მომსახურებების მენეჯერები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 9,130 |
| მომარაგების, დისტრიბუციისა და მონათესავე სფეროს მენეჯერები | 6,999 |

პროფესიული განათლების მხრივ დაფიქსირდა პროფესიონალი ექინების დასაქმების მაღალი მაჩვენებელი. პროფესიული განათლების მქონე კადრების მიერ ყველაზე ხშირად დაკავებული პოზიციები თითქმის მსგავსია უმაღლესი განათლების მქონე კადრების მიერ დაკავებული პოზიციებისა და მოიცავს: პროფესიონალ ექინებს, ბუღალტრებს, პედაგოგებისა და ფარმაცევტის პოზიციებს (იხ. ცხრილი №5).

ცხრილი №5. პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულთა განაწილება დაკავებული პოზიციების მიხედვით

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| პროფესიონალი ექინები | 10,828 |
| ბუღალტრები | 5,617 |
| სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულების აღმზრდელები | 5,510 |
| მუსიკის მასწავლებლები | 4,963 |
| მმართველი დირექტორები და აღმასრულებელი პირები | 3,997 |
| სტაციონალური დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 3,570 |
| სატვირთო ავტომობილების მძღოლები | 3,511 |
| ფარმაცევტები | 2,875 |
| პროცესის მაკონტროლებელი ტექნიკოსები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 2,831 |
| მოლარეები და ბილეთების გამყიდველები | 2,581 |

საშუალო განათლების მქონე ადამიანები დასაქმებულები არიან იმ პოზიციებზე, რომლებიც დაკავშირებულია ძირითადად, ფიზიკური სამუშაოების შესრულებასთან (იხ. ცხრილი №6).

ცხრილი №6. საშუალო განათლების მქონე დასაქმებულთა განაწილება დაკავებული პოზიციების მიხედვით

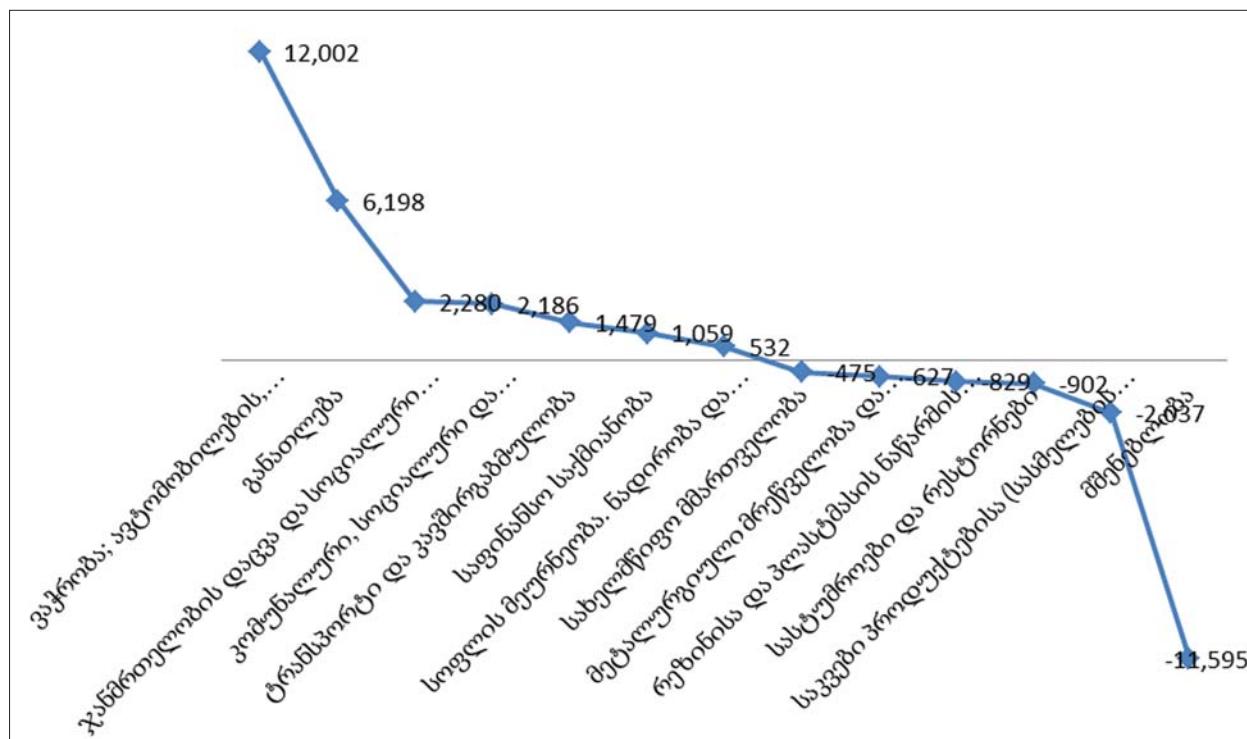
| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| მეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 23,199 |
| მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები | 17,564 |
| დაცვის სამსახურის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 12,884 |
| სამრეწველო სფეროს სხვა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 12,751 |
| შენობის მეთვალყურეები | 11,721 |
| კურიერები და პორტიეები | 11,546 |
| სატვირთო ავტომობილების მძღოლები | 11,075 |
| შენობების კონსტრუქციის დამწყები კვალიფიკაციის მუშები | 8,395 |
| დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 7,724 |
| შენობის ჩარჩოს მშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 6,976 |

დასაქმების ტენდენციები ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით

ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით, ბოლო 12 თვის განმავლობაში, დასაქმების მაჩვენებელი გაიზარდა 49,071 ერთეულით, შემცირდა – 40,814 ერთეულით. მათ შორის სხვაობამ 8257 ერთეული შეადგინა (1%). აქედან გამოდინარე, შეიძლება ითქვას, რომ საერთო ჯამში საკმაოდ დაბალია მოთხოვნის კომპონენტი. შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის მიხედვით დასაქმების მაჩვენებელი (კვლევა ჩატარდა 2015 წლის II კვარტალში) თითქმის ტოლია საქართველის სტატისტიკის კის ეროვნულის სამსახურის 2015 წლის II კვარტლის დასაქმების მაჩვენებლის. საქსტატის მიხედვით აღნიშნულ პერიოდში დაქირავებით დასაქმებულთა რიცხვმა შეადგინა – 919 700 ადამიანი, ხოლო შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის მიხედვით – 908 373 ადამიანი.

ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით საქსტატის მონაცემებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის შედეგად მიღებული დასაქმების მაჩვენებლები, ძირითადად, იძლევა მსგავს სურათს, თუ არ ჩავთვლით რამდენიმე ეკონომიკურ სფეროს. კერძოდ, სახელმწიფო მმართველობა (საქსტატი – 106 900 დასაქმებული, შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა – 54 012 დასაქმებული) და საფინანსო საქმიანობა (საქსტატი – 31 800 დასაქმებული, შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევა – 13 203 დასაქმებული). აღნიშნული წყაროების მიხედვით, სახელმწიფო მმართველობის სფეროში დასაქმების მაჩვენებლებს შორის არსებული განსხვავება აიხსნება იმ ფაქტით, რომ შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევის შერჩევაში არ იყო ჩართული შეიარაღებული ძალები, რამაც განაპირობა ამ ორი წყაროს მონაცემებს შორის სხვაობის არსებობა.

დიაგრამა №7. სამუშაო ადგილების ზრდასა და შემცირებას შორის სხვაობა ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით



კვლევის შედეგად დასაქმების მაჩვენებლის მკვეთრი ზრდა დაფიქსირდა ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტის, განათლების, ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარების, კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების განვევის, ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობისა და საფინანსო საქმიანობის სფეროში.

დასაქმების მაჩვენებლის კლების მხრივ, აღსანიშნავია ეკონომიკურ საქმიანობათა შემდეგი სახეები – მშენებლობა; საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოება და სასტუმროებისა და რესტორნების სფეროში (იხ. დიაგრამა №7, ცხრილი №7).

ცხრილი №7. დასაქმების მაჩვენებლის ცვლილება ბოლო 12 თვის განმავლობაში ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით

| № | ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეები | გაიზარდა | შემცირდა | სხვაობა |
|----|--|----------|----------|---------|
| 1 | ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი | 16,246 | 4244 | 12,002 |
| 2 | განათლება | 6,857 | 659 | 6,198 |
| 3 | ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება | 3,125 | 845 | 2,280 |
| 4 | კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა | 3,181 | 996 | 2,185 |
| 5 | ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა | 2,231 | 752 | 1,479 |
| 6 | საფინანსო საქმიანობა | 1,414 | 355 | 1,059 |
| 7 | სოფლის მეურნეობა. ნადირობა და სატყეო მეურნეობა | 1,341 | 808 | 533 |
| 8 | ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება | 370 | 138 | 232 |
| 9 | სამთომოპოვებითი მრეწველობა, სათბობენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების გარდა | 295 | 114 | 181 |
| 10 | ელექტრომოწყობილობების, ელექტრონული და ოპტიკური მოწყობილობების წარმოება | 95 | 41 | 54 |
| 11 | თევზჭერა, მეთევზეობა | 16 | 0 | 16 |
| 12 | დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება | 823 | 815 | 8 |
| 13 | ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება | 38 | 42 | -4 |
| 14 | სათბობ-ენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება | 25 | 36 | -11 |
| 15 | კოქსის, ნავთობპროდუქტებისა და ბირთვული მასალების წარმოება | 0 | 12 | -12 |
| 16 | ქიმიური წარმოება | 70 | 112 | -42 |
| 17 | ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება | 211 | 271 | -60 |
| 18 | მანქანებისა და მოწყობილობების წარმოება | 13 | 100 | -87 |
| 19 | ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა | 122 | 268 | -146 |

| | | | | |
|----|---|--------|--------|---------|
| 20 | ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა | 3,127 | 3,323 | -196 |
| 21 | ხე-ტყის დამუშავება და ხის ნაწარმის წარმოება | 192 | 428 | -236 |
| 22 | მრეწველობის სხვა დარგები | 308 | 639 | -331 |
| 23 | სატრანსპორტო საშუალებებისა და მოწყობილობების წარმოება | 32 | 412 | -380 |
| 24 | სახელმწიფო მმართველობა | 724 | 1,199 | -475 |
| 25 | მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება | 268 | 895 | -627 |
| 26 | რეზინისა და პლასტმასის ნაწარმის წარმოება | 117 | 947 | -830 |
| 27 | სასტუმროები და რესტორნები | 2,304 | 3,206 | -902 |
| 28 | საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოება | 1,294 | 3,332 | -2,038 |
| 29 | მშენებლობა | 4,231 | 15825 | -11,594 |
| | სულ | 49,071 | 40,814 | 8,257 |

შენიშვნა³

დასაქმების მხრივ, მთავარ ეკონომიკურ სფეროს წარმოადგენს მომსახურების სფერო – ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი, ოპერა-ციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა, ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება, კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა.

კვლევის მონაცემების მიხედვით, მშენებლობის სფეროში საგრძნობლად შემცირდა დასაქმების მაჩვენებელი, მაგრამ მიუხედავად ამისა, მშენებლობა დასაქმებულთა რაოდენობის მხრივ, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სფეროს წარმოადგენს. იგივე შეიძლება ითქვას საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოების სფეროზე. ზემოაღნიშნული მეტყველებს იმაზე, რომ ამავე კვლევის მონაცემებით, შრომითი რესურსების ნაკლებობა არ გამოკვეთილა მშენებლობის, საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოების სფეროში. რაც შეეხება სასტუმროებისა და რესტორნების სფეროს, სადაც შრომითი რესურსების ნაკლებობა დაფიქსირდა და შემცირდა დასაქმების მაჩვენებელი, შესაძლოა აიხსნას იმით, რომ აღნიშნული სფერო განეკუთვნება მეტნაკლებად სეზონური ხასიათის მომსახურების სფეროს, სადაც მაღალია კადრების დენადობა და შესაბამისად, მუდმივად მაღალია შრომით რესურსებზე მოთხოვნა.

³თუ ერთ ორგანიზაციაში ადგილი აქვს დასაქმების ზრდასა და კლებას, მაშინ ეს ეხება სხვადასხვა პროფესიებს. თუ ადგილი აქვს ერთი პროფესიის მქონე ადამიანების ჩანაცვლებას, მაშინ ადგილი არა აქვს არც ზრდას და არც კლებას. სფეროების შეგნით დასაქმებულებმა შესაძლოა შეიცვალონ ორგანიზაციები.

ცხრილი №8. დასაქმების მაჩვენებელი ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით (%)

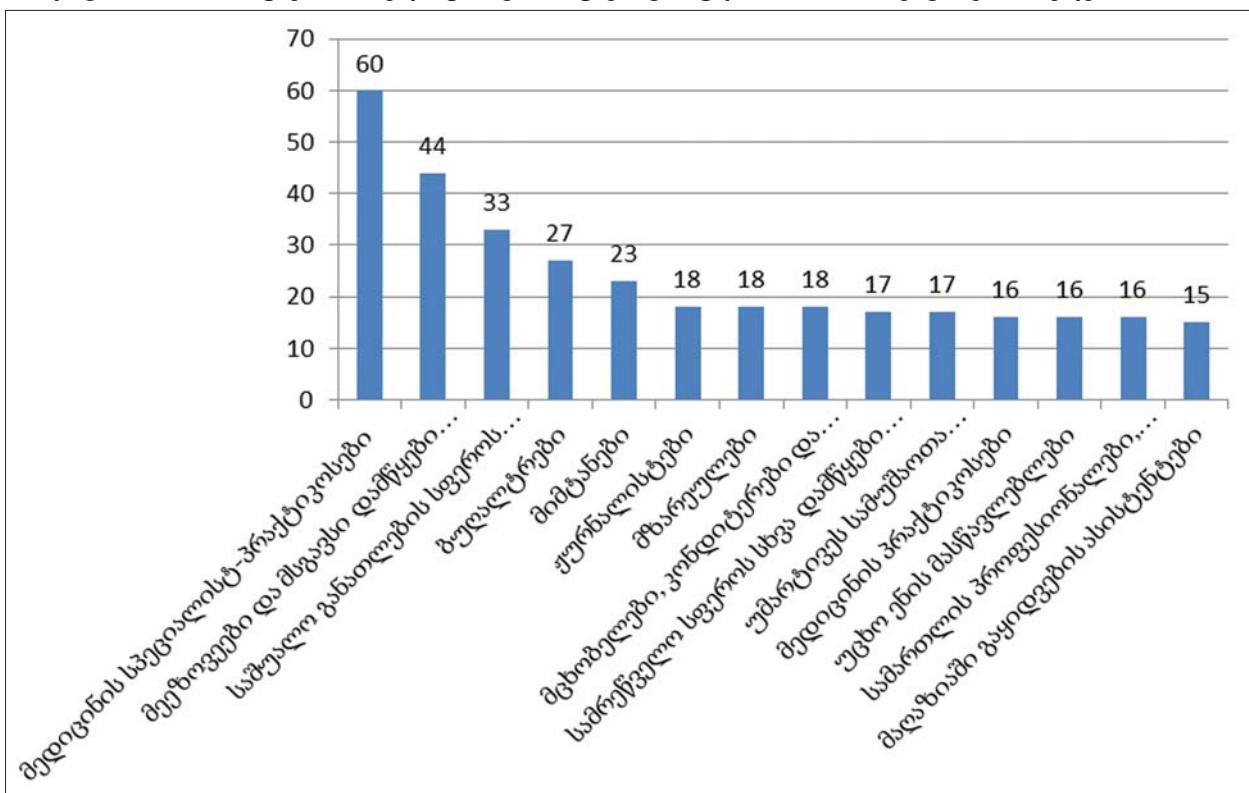
| № | ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეები | ზრდა | კლება | სხვაობა | დასაქმებულთა რაოდენობა |
|----|--|--------|--------|---------|------------------------|
| 1 | განათლება | 3.90% | 0.40% | 3.50% | 181,306 |
| 2 | ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი | 10.00% | 2.60% | 7.40% | 174,365 |
| 3 | ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა | 4.20% | 4.50% | -0.30% | 74,397 |
| 4 | შექნებლობა | 5.10% | 19.10% | -14.00% | 71,445 |
| 5 | ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება | 5.40% | 1.50% | 3.90% | 60,534 |
| 6 | კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა | 5.80% | 1.80% | 4.00% | 57,321 |
| 7 | სახელმწიფო მმართველობა | 1.30% | 2.20% | -0.90% | 54,012 |
| 8 | ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა | 4.50% | 1.50% | 3.00% | 51,480 |
| 9 | საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოება | 2.90% | 7.60% | -4.60% | 42,077 |
| 10 | სასტუმროები და რესტორნები | 6.10% | 8.50% | -2.40% | 37,005 |
| 11 | სოფლის მეურნეობა, ნადირობა და სატყეო მეურნეობა | 6.30% | 3.80% | 2.50% | 21,963 |
| 12 | საფინანსო საქმიანობა | 11.60% | 2.90% | 8.70% | 13,203 |
| 13 | მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება | 2.20% | 7.40% | -5.20% | 11,450 |
| 14 | ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება | 4.00% | 1.50% | 2.50% | 9,578 |
| 15 | მრეწველობის სხვა დარგები | 4.70% | 9.70% | -5.00% | 6,244 |
| 16 | სამთომოპოვებითი მრეწველობა, სათბობენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების გარდა | 5.00% | 1.90% | 3.10% | 6,068 |
| 17 | ცელულოზა-ქადალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა | 2.00% | 4.40% | -2.40% | 5,872 |
| 18 | დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება | 14.20% | 14.10% | 0.10% | 5,803 |
| 19 | ქიმიური წარმოება | 1.30% | 2.10% | -0.80% | 5,328 |
| 20 | ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება | 4.60% | 5.90% | -1.30% | 4,558 |
| 21 | რეზინისა და პლასტმასის ნაწარმის წარმოება | 3.00% | 24.60% | -21.50% | 3,027 |
| 22 | ხე-ტყის დამუშავება და ხის ნაწარმის წარმოება | 6.20% | 13.80% | -7.60% | 2,856 |
| 23 | სატრანსპორტო საშუალებებისა და მოწყობილობების წარმოება | 1.10% | 13.40% | -12.40% | 2,685 |
| 24 | კოქსის, ნავთობპროდუქტებისა და ბირთვული მასალების წარმოება | 0.00% | 0.60% | -0.60% | 1,906 |
| 25 | ელექტრომოწყობილობების, ელექტრონული და ოპტიკური მოწყობილობების წარმოება | 9.30% | 3.90% | 5.30% | 1,083 |
| 26 | მანქანებისა და მოწყობილობების წარმოება | 1.10% | 8.70% | -7.60% | 1,063 |

| | | | | | |
|----|---|-------|-------|--------|---------|
| 27 | ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება | 5.60% | 6.20% | -0.60% | 678 |
| 28 | თევზჭერა, მეთევზეობა | 2.90% | 0.00% | 2.90% | 561 |
| 29 | სათბობ-ენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება | 4.80% | 7.00% | -2.20% | 506 |
| | სულ | 5.50% | 4.50% | 0.90% | 908,374 |

შრომის ბაზარზე შრომითი რესურსების კუთხით არსებული ძირითადი პრობლემები

გამოკითხული ორგანიზაციებიდან 960 განიცდის გარკვეულ პოზიციებზე შრომითი რესურსების ნაკლებობას. რაც აიხსნება იმით, რომ უმეტეს შემთხვევაში დამსაქმებლები ვერ ახერხებენ სათანა-დო კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე კადრების მოძიებას; ადგილი აქვს აპლიკანტების სიმწირეს ან თავად აპლიკანტები არ თანხმდებიან შემოთავაზებულ ანაზღაურებას. დამსაქმებლები ხშირად პრობლემებს აწყდებიან მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსების, მიმტანების, მეეზოვეებისა და მს-გავსი დამწყები კვალიფიკაციის მუშების, ბუღალტრების, უურნალისტების, მზარეულების და სხვა ქვემოთ ჩამოთვლილ პროფესიის სამუშაო ძალის დაქირავებისას (იხ. დიაგრამა №8).

დიაგრამა №8. პოზიციები, რომელშიც ორგანიზაციები განიცდიან შრომითი რესურსების ნაკლებობას



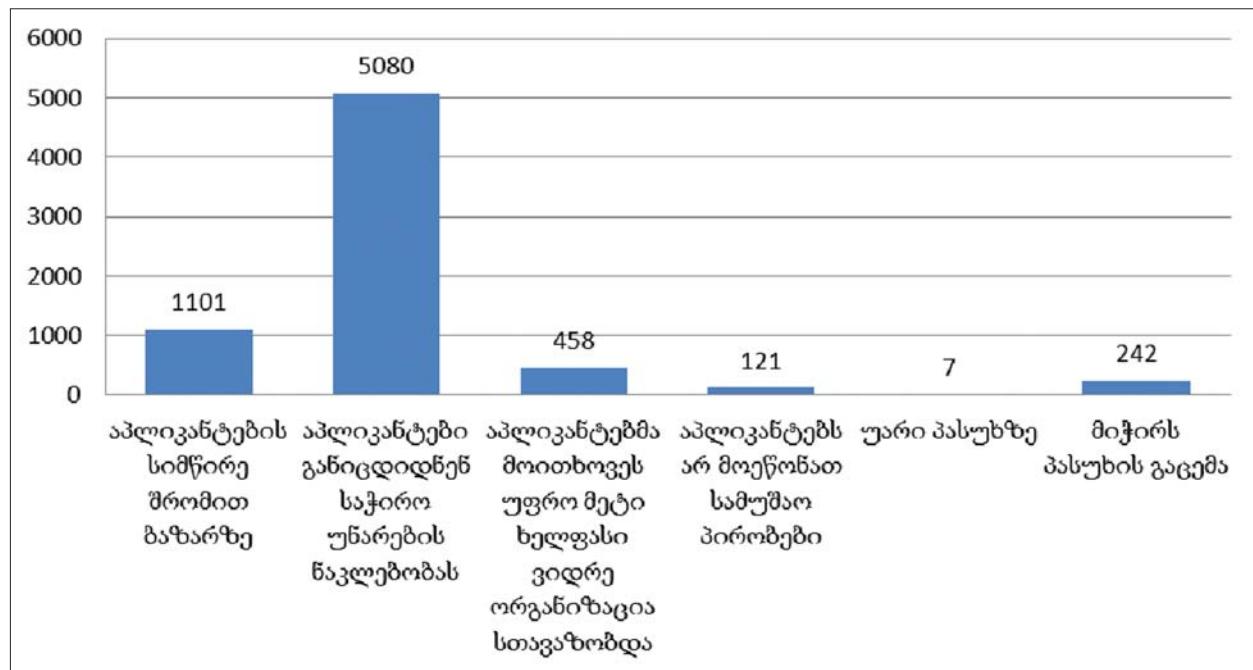
რეგიონებისა და ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით შრომითი რესურსების ნაკლებობა გამოვლინდა კონკრეტულ პოზიციებზე, ხოლო მოთხოვნად პროფესიებს შორის დასაქმების სტანდარტული კლასიფიკატორის (ISCO-2008) ძირითადი ჯგუფიდან⁴ დასახელდა – პროფესიონალები, მომსახურებისა და გაყიდვების მუშაკები, ხელოსნები და მონათესავე სფეროს მუშები და უმარტივეს სამუშაოთა შემსრულებელი.

კვლევამ ცხადყო (იხ. დიაგრამა №9), რომ შრომითი რესურსების დაქირავებისას არსებული

⁴ძირითადი ჯგუფი გულისხმობს დასაქმების სტანდარტული კლასიფიკატორიდან (ISCO-2008) პროფესიების დასახელებას 1-ლ დონეზე, რომელიც შემდგომ კიდევ გულისხმობს პროფესიათა დასახელებების ჩამლას 4 დონეზე.

პრობლემები სხვადასხვა მიზეზით არის განპირობებული. მათ შორის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი მიზეზია არსებული შრომითი ძალის კვალიფიკაციის დაბალი დონე და საჭირო უნარების დეფიციტი, რაც ცალსახად მიუთითებს შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის კუთხით გასატარებელი ღონისძიებების აუცილებლობაზე. მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს შრომის ბაზარზე კონკრეტული პროფესიების მქონე ადამიანების დეფიციტი. ასეთებია: გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები, საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები, მვალცავები, მონაცემების ელექტრონული აღრიცხვის კლერკები, დირექტორები და აღმასრულებელი პირები, სამრეწველო სფეროს სხვა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი (იხ. ცხრილი №9, №10, №11).

დიაგრამა №9. შრომითი რესურსების დაქირავებისას არსებული ძირითადი პრობლემები



ცხრილი №9. შრომითი რესურსების ნაკლებობა კონკრეტული პროფესიის კადრების დეფიციტის გამო

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები | 135 |
| საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები | 97 |
| მვალცავები | 57 |
| ჟურნალისტები | 51 |
| მონაცემების ელექტრონული აღრიცხვის კლერკები | 48 |
| დირექტორები და აღმასრულებელი პირები | 47 |
| სამრეწველო სფეროს სხვა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 47 |
| მცხობელები, კონდიტერები და ტკბილეულის დამამზადებლები | 27 |
| პროგრამების სპეციალისტი | 26 |
| სამართლის პროფესიონალები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 21 |
| კოლეჯის, უნივერსიტეტისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მასწავლებლები | 19 |

| | |
|--|----|
| საინფორმაციო ტექნოლოგიების ტრენინგები | 19 |
| ათლეტები და სპორტული მოთამაშეები | 18 |
| ბუღალტრები | 16 |
| საკრედიტო და სესხების ოფიცირები | 15 |
| ბანკის მოლარეები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები | 15 |
| ხელოსნები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 15 |

ცხრილი №10. შრომითი რესურსების ნაკლებობა საჭირო უნარებისა და კვალიფიკაციის არარსებობის გამო

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|--|-----------|
| მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები | 575 |
| გაყიდვების სფეროს მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 561 |
| მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 348 |
| შენობის მეთვალყურეები | 302 |
| მოლარეები და ბილეთების გამყიდველები | 272 |
| სტილისტები | 252 |
| ფსიქოლოგები | 147 |
| დაწყებითი სკოლის მასწავლებლები | 138 |
| ადმინისტრაციული და აღმასრულებელი მდივნები | 133 |
| მედიცინის პრაქტიკოსები | 116 |
| აუდიოლოგები და მეტყველების სპეციალისტები (ლოგოპედი) | 113 |
| რესტორნის მენეჯერები | 100 |

ცხრილი №11. შრომითი რესურსების ნაკლებობა სამუშაოს მაძიებელთა მიერ ანაზღაურებით უკაყაფილების გამო

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| სტაციონალური დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 48 |
| რეკლამისა და მარკეტინგის სფეროს პროფესიონალები | 46 |
| გრაფიკული და მულტიმედიის დიზაინერები | 38 |
| დაწყებითი სკოლის მასწავლებლები | 16 |
| სამართლის პროფესიონალები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 16 |
| დამწყები კვალიფიკირების მქონე მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 16 |
| მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსები | 15 |
| კომპიუტერული ქსელის პროფესიონალები | 15 |
| სამრეწველო სფეროს სხვა დამწყები კვალიფიკირების მქონე მუშახელი, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 15 |
| სამოქალაქო ინჟინერები | 13 |
| წყალგაყვანილობისა და მილგაყვანილობის ოსტატები | 13 |
| მღებავები და მონათესავე პროფესიების მუშები | 13 |

დასახელებულ პრობლემათა შორის არანაკლებ აქტუალურია შრომითი რესურსების ნაკლებობა სამუშაოს მაძიებელთა მიერ არსებული სამუშაო პირობებით უკმაყოფილების გამო. სამუშაოს მაძიებლებს, ზოგადად, არ მოსწონთ შეთავაზებული ანაზღაურება და სამუშაო პირობები, რაც არის შრომის ძალის მიწოდების დეფიციტის ერთ-ერთი მიზეზი.

ცხრილი №12. შრომითი რესურსების ნაკლებობა სამუშაოს მაძიებელთა მიერ არსებული სამუშაო პირობებით უკმაყოფილების გამო

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|--|-----------|
| ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე პროფესიების მუშები | 29 |
| კურიერები და პორტიეები | 16 |
| შენობის მეთვალყურეები | 12 |
| უცხო ენის მასწავლებლები | 7 |
| მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები | 7 |
| გაყიდვების სფეროს მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 6 |
| მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსისა და ფურგონების მძღოლები | 6 |
| დამწერები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას. | 6 |
| ხელოსნები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 4 |
| კვებისა და მსგავსი პროდუქტების დამამუშავებელი მანქანების ოპერატორები | 4 |

მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეებისა და რეგიონების მიხედვით

კვლევის მონაცემები გაანალიზდა ეკონომიკური საქმიანობათა სახეებისა და რეგიონების მიხედვით.

მცირე მოთხოვნა დაფიქსირდა ისეთ ეკონომიკურ სფეროებში, როგორიცაა ტყავის, ტყავის ნაწარმისა და ფეხსაცმლის წარმოება, სატრანსპორტო საშუალებებისა და მოწყობილობების წარმოება, ქიმიური წარმოება და თევზჭერა/მეთევზეობის სფერო.

ცხრილი №13. მოთხოვნადი პროფესიების რაოდენობრივი განაწილება ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით

| ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეები | რაოდენობა |
|---|-----------|
| ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი | 1,522 |
| სასტუმროები და რესტორნები | 835 |
| განათლება | 729 |
| კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა | 618 |
| ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება | 441 |
| მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება | 238 |

რაც შეეხება რეგიონების მიხედვით მოთხოვნადი სფეროების განაწილებას, აღნიშნული ინფორმაცია გამოიყურება შემდეგნაირად:

თბილისში ყველაზე მოთხოვნად პროფესიებს შორის დასახელდა მიმტანები, მღებავები და მონათესავე პროფესიების მუშები, მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები, მებაღეობის დამწყები კვალიფიკირების მუშები, მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი, აუდიოლოგები და მეტყველების სპეციალისტები (ლოგოპედი), სილამაზის სალონისა და მასთან დაკავშირებული მუშაკები (იხ. ცხრილი №14).

ცხრილი №14. თბილისში არსებული მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| მიმტანები | 181 |
| მღებავები და მონათესავე პროფესიების მუშები | 177 |
| მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები | 134 |
| მებაღეობის დამწყები კვალიფიკირების მუშები | 103 |
| მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 99 |
| აუდიოლოგები და მეტყველების სპეციალისტები (ლოგოპედი) | 99 |
| სილამაზის სალონისა და მასთან დაკავშირებული მუშაკები | 99 |
| ბარმენები | 96 |
| შენობისა და მსგავსი ნაგებობების ელექტრიკოსები | 86 |
| სტილისტები | 86 |
| მიმტანები | 81 |

აჭარის ა/რ-ში ყველაზე მოთხოვნად პროფესიებს შორის დასახელდა მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები, უცხო ენის მასწავლებლები, საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები, კურიერები და პორტიეები, მცხობელები, კონდიტერები და ტკბილეულის დამამზადებლები (იხ. ცხრილი №15).

ცხრილი №15. აჭარის ა/რ-ში არსებული მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|--|-----------|
| მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები | 37 |
| უცხო ენის მასწავლებლები | 26 |
| საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები | 25 |
| კურიერები და პორტიეები | 22 |
| მცხობელები, კონდიტერები და ტკბილეულის დამამზადებლები | 16 |

გურიის რეგიონში მოთხოვნადი პროფესიებია: შემდუღებლები და აირით მჭრელები, სასოფლო-სამეურნეო კულტურების, ფერმების დამწყები კვალიფიკირების მუშები (იხ. ცხრილი №16).

ცხრილი №16. გურიის რეგიონში არსებული მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|------------------|
| შემდუღებლები და აირით მჭრელები | 15 |
| სასოფლო-სამეურნეო კულტურების, ფერმების დამწყები კვალიფიკაციის მუშები | 10 |
| მუსიკის სხვა მასწავლებლები | 7 |
| მზარეულები | 6 |
| უცხო ენის მასწავლებლები | 4 |

იმერეთის რეგიონში მოთხოვნადი პროფესიებია: მეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი, შენობის მეთვალყურები, სხვა სახელოვნებო და და კულტურული სფეროსთან ასოცირებული პროფესიონალები, ინტერიერის დიზაინერები და დეკორატორები, ხელოსნები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას (იხ. ცხრილი №17).

ცხრილი №17. იმერეთის რეგიონში არსებული მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|------------------|
| მეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 50 |
| შენობის მეთვალყურეები | 41 |
| სხვა სახელოვნებო და და კულტურული სფეროსთან ასოცირებული პროფესიონალები | 40 |
| ინტერიერის დიზაინერები და დეკორატორები | 34 |
| ხელოსნები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 34 |

კახეთის რეგიონი მოთხოვნადი პროფესიებია: მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები, მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსების, ავტომობილების მექანიკოსები და შემკეთებლები, ბუღალტრები, დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები (იხ. ცხრილი №18).

ცხრილი №18. კახეთის რეგიონში არსებული მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|--|------------------|
| მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები | 29 |
| მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსები | 18 |
| ავტომობილების მექანიკოსები და შემკეთებლები | 16 |
| ბუღალტრები | 14 |
| დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 13 |

მცხეთა მთიანეთის რეგიონში მოთხოვნადი პროფესიებია: მეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი, სამოქალაქო ინჟინრები, ინჟინერიის სფეროს პროფესიონალები, მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსისა და ფურგონების მძღოლების და მცხობელები, კონდიტერები და ტებილეულის

დამამზადებლები (იხ. ცხრილი №19).

ცხრილი №19. ქვემოთ მომსახურის კონფიდენციალური მომსახურის განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|--|-----------|
| მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 42 |
| სამოქალაქო ინჟინრები | 17 |
| ინჟინერის სფეროს პროფესიონალები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 17 |
| მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსისა და ფურგონების მძღოლები | 12 |
| მცხობელები, კონდიტერები და ტუბილეულის დამამზადებლები | 9 |

ქვემო ქართლის რეგიონში მომსახურის კონფიდენციალური მომსახურის განაწილება: ფარმაცევტები, ხელოსნები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რესტორნის მენეჯერები, მიმტანები, მმართველი დირექტორები და აღმასრულებელი პირები (იხ. ცხრილი №20).

ცხრილი №20. ქვემო ქართლის რეგიონში არსებული მომსახურის კონფიდენციალური მომსახურის განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| ფარმაცევტები | 23 |
| ხელოსნები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 15 |
| რესტორნის მენეჯერები | 12 |
| მიმტანები | 11 |
| მმართველი დირექტორები და აღმასრულებელი პირები | 8 |

რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთის რეგიონში მომსახურის კონფიდენციალური მომსახურის განაწილების სფეროს მასწავლებლები, მედიცინის პრაქტიკოსები (იხ. ცხრილი №21).

ცხრილი №21. რაჭა-ლეჩხუმისა და ქვემო სვანეთში არსებული მომსახურის კონფიდენციალური მომსახურის განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 338 |
| შენობის მეთვალყურეები | 306 |
| გაყიდვების სფეროს მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 302 |
| საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები | 50 |
| მედიცინის პრაქტიკოსები | 43 |

მიუხედავად იმისა, რომ **სამცხე-ჯავახეთის რეგიონიდან** ორგანიზაციების მცირე რაოდენობა მოხვდა შერჩევაში, გარკვეული მომსახურის პოზიციები მაინც გამოიკვეთა. ესენია: მმართველი დირექტორები და აღმასრულებელი პირები, ბიბლიოთეკარები და მონათესავე პროფესიის საინ-

ფორმაციო სფეროს პროფესიონალები, შენობის მეთვალყურეები, შენობის ჩარჩოს მშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, ნარჩენების შემგროვებლები (იხ. ცხრილი №22).

ცხრილი №22. სამცხე-ჯავახეთის რეგიონში არსებული მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| მმართველი დირექტორები და აღმასრულებელი პირები | 5 |
| ბიბლიოთეკარები და მონათესავე პროფესიის საინფორმაციო სფეროს პროფესიონალები | 5 |
| შენობის მეთვალყურეები | 5 |
| შენობის ჩარჩოს მშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 5 |
| ნარჩენების შემგროვებლები | 5 |

სამეგრელო-ზემო სვანეთის რეგიონში განსაკუთრებით მოთხოვნადია საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები, ბუღალტრები, შენობის ჩარჩოს მშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, უცხო ენის მასწავლებლები, მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი (იხ. ცხრილი №23).

ცხრილი №23. სამეგრელო ზემო სვანეთის რეგიონში არსებული მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|---|-----------|
| საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები | 37 |
| ბუღალტრები | 35 |
| შენობის ჩარჩოს მშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 33 |
| უცხო ენის მასწავლებლები | 23 |
| მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 19 |

შიდა ქართლის რეგიონში მოთხოვნადია შემდეგი პოზიციების მუშაკები: ელექტრო-საინჟინრო ტექნიკოსები, კურიერები და პორტიერები, მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი, დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები და მიმტანები (იხ. ცხრილი №24).

ცხრილი №24. შიდა ქართლის რეგიონში არსებული მოთხოვნადი პროფესიების განაწილება

| პოზიციათა დასახელება | რაოდენობა |
|--|-----------|
| ელექტრო-საინჟინრო ტექნიკოსები | 56 |
| კურიერები და პორტიერები | 53 |
| მეეზოვეები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 46 |
| დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 34 |
| მიმტანები | 19 |

ორგანიზაციების მიერ გამოცხადებული ვაკანსიების განაწილება პოზიციების მიხედვით

ორგანიზაციების მიერ გამოცხადებული ვაკანსიები მოიცავს ისეთ პოზიციებს, რომლებიც ითვალისწინებენ ძირითადად საშუალო და პროფესიული განათლების დონის მოთხოვნას. ასეთს განეკუთვნება მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტისა და სტილისტის პოზიციაზე არსებული ვაკანსიები (იხ. ცხრილი №25).

ცხრილი №25. კონკრეტულ პოზიციებზე გამოცხადებული ვაკანსიები

| პოზიციათა დასახელება | ვაკანსიების რაოდენობა |
|---|--------------------------|
| მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები | 621 |
| სტილისტები | 465 |
| პროფესიის მაკონტროლებელი ტექნიკოსები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 389 |
| მღებავები და მონათესავე პროფესიების მუშები | 367 |
| მექანიკები და მსგავსი პროფილის მუშახელი | 362 |
| სამრეწველო სფეროს სხვა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 354 |
| მიმტანები | 306 |
| ფარმაცევტები | 266 |
| საშუალო განათლების სფეროს მასწავლებლები | 264 |
| პროფესიონალი (ექსპერტები) | 256 |
| მოლარეები და ბილეთების გამყიდველები | 217 |
| სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულების აღმზრდელები | 209 |
| სილამაზის სალონისა და მასთან დაკავშირებული მუშაკები | 207 |
| შენობის ჩარჩოს მშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 198 |
| სპორტული მწვრთნელები, ინსტრუქტორები და თანამდებობის პირები | 183 |

არსებულ ვაკანტურ პოზიციებზე შეთავაზებული საშუალო ხელფასის განაწილება პოზიციებისა და განათლების დონის მიხედვით

კვლევის შედეგად გამოვლინდა ორგანიზაციებში არსებულ ვაკანტურ პოზიციებზე განსაზღვრული მინიმალური საშუალო ხელფასი, რომლის ოდენობა მერყეობს ცხრილი №26-ში მოცემული ჯგუფების შესაბამისად.

ასევე გამოიკვეთა, რომ არსებულ ვაკანსიებზე საჯარო სექტორში შეთავაზებული მინიმალური საშუალო ხელფასი აღემატება კერძო სექტორში შეთავაზებულ მინიმალურ საშუალო ხელფასს, რადგან საჯარო სექტორში მოთხოვნა ძირითადად ეხება უმაღლესი განათლების მქონე კადრებს. ასევე, სა-

ჯარო სექტორში ხელფასის მოცულობის დადგენა ეფუძნება წინასწარ განსაზღვრულ ნორმას. საჯარო სექტორისაგან განსხვავებით, კერძო სექტორი თავად ადგენს ხელფასის მოცულობას სამუშაოს შესრულების საბაზრო ფასისა და კერძო სექტორის კომერციული მომგებიანობის მიხედვით.

ცხრილი №26. გამოცხადებულ ვაკანსიებზე დამსაქმებელთა მხრიდან შეთავაზებული საშუალო მინიმალური ხელფასის განაწილება

| საშუალო მინიმალური ხელფასის ოდენობა (ლარებში) | პოზიციათა დასახელება |
|---|---|
| 1000-700 | მმართველი დირექტორები და აღმასრულებელი დირექტორები, შენობის ჩარჩოს მშენებლები და მონათესავე პროფესიის მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას, პროფესიული მომსახურებების მენეჯერები. |
| 699-500 | მედიცინის სპეციალისტ-პრაქტიკოსები, ადმინისტრაციული პროფესიონალები, ხეზე, მოწნულ ნაწარმზე და სხვა მსგავს მასალებზე ხელით მომუშავე ოსტატები, მცხობელები, კონდიტერები და ტკბილეულის დამამზადებლები, ბუღალტრები, პროფესიონალი ექსპერტები, გარემოს დაცვის სფეროს ინჟინრები, სამრეწველო სფეროს სხვა არაკვალიფიციური მუშები, სოფლის მეურნეობის სფეროს ტექნიკოსები. |
| 499-300 | სამრეწველო სფეროს სხვა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას, პერსონალური მომსახურების მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას, მედიცინის პრაქტიკოსები, მებაღეობის დამწყები კვალიფიკაციის მუშები, ფარმაცევტები, მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები, ცხოველების ფერმების დამწყები კვალიფიკაციის მუშები, ცემენტის, ქვისა და სხვა მინერალური პროდუქტების მანქანების ოპერატორები, დაწყებითი სკოლის პედაგოგები, შემდუღებლები და აირით მჭრელები, ენის სხვა პედაგოგები, სილამაზის სალონისა და მსგავსი ტიპის დაწესებულების მუშაკები, სასტუმროს მიმღების ოპერატორები, სპეციალური საჭიროებების მქონე პირთა მასწავლებლები, მიმტანები, მზარეულები სატელეფონო კომუტატორის ოპერატორები, პროცესის კონტროლის ტექნიკოსები, გრაფიკული და მულტიმედიის დიზაინერები, ბეტონჩამსხმელი, ბეტონმომპირკეთებელი და მონათესავე პროფესიების მუშაკები, ხელით მრეცხავები, მეუთოები. |
| <299 | სტილისტები, კომპიუტერული ქსელის პროფესიონალები, საშუალო სკოლის პედაგოგები, შენობის მომულელები, არაკვალიფიციური მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას, სასოფლო-სამეურნეო კულტურების ფერმების დამწყები კვალიფიკაციის მუშები, მეეზოვეები და მსგავსი დამწყების კვალიფიკაციის მუშები, გაყიდვების სფეროს მუშაკები, ნაგვის შემგროვებლები, საკერავი მანქანის ოპერატორები, სამედიცინო და სტომატოლოგიური პროთეზის ტექნიკოსები, თევზჭერისა და წყლის კულტურების დამწყები კვალიფიკაციის მუშები, სკოლამდელი საგანმანათლებლო დაწესებულების აღმზრდელები, მეეზოვეები და მსგავსი დამწყების კვალიფიკაციის მუშები, შერული სასოფლო-სამეურნეო კულტურებისა და ცხოველების ფერმების დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი, საკერავი მანქანების ოპერატორები. |

განათლების დონის მიხედვით, მინიმალური საშუალო ხელფასი ყველაზე მაღალია იმ ვაკანსიებისთვის, რომლისთვისაც დასახელდა უმაღლესი განათლების მოთხოვნა (იხ. ცხრილი №27).

ცხრილი №27. გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული ხელფასის მინიმალური საშუალო რაოდენობა განათლების დონის მიხედვით

| საშუალო მინიმალური ხელფასი (ლარებში) | განათლების დონე |
|---|---------------------------------------|
| 321.00 | საშუალო |
| 413.00 | პროფესიული |
| 424.00 | უმაღლესი |
| 371.00 | მთლიანობაში მინიმალური საშუალო |

უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმება

კვლევის მიხედვით, საქართველოში უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმების მაჩვენებელმა შეადგინა 5,578 კაცი. მათ მიერ ყველაზე ხშირად დაკავებული პოზიციები განაწილდა შემდეგნაირად (იხ. ცხრილი №28):

ცხრილი №28. უცხოური სამუშაო ძალის განაწილება პოზიციების მიხედვით

| პოზიციათა დასახელება | დასაქმებულთა რაოდენობა |
|---|---------------------------|
| სამოქალაქო მშენებლობის დამწყები კვალიფიკირების მქონე მუშახელი | 1,089 |
| ავტომობილების მექანიკოსები და შემკეთებლები | 1,088 |
| მმართველი დირექტორები და მთავარი აღმასარულებელი პირები | 611 |
| სატვირთო ავტომობილების მძღოლები | 366 |
| სამოქალაქო ინჟინრები | 240 |
| პროფესიული მომსახურებების მენეჯერები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 210 |
| კომერციული მომსახურებების და ადმინისტრაციული მენეჯერები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას | 167 |
| შეფ-მზარეულები | 110 |
| სასტუმროს მენეჯრები | 109 |
| სამზარეულოში დამხმარეები | 107 |

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ უცხოური სამუშაო ძალის მიერ დაკავებულ პოზიციებზე მოითხოვნადია საშუალო და პროფესიული განათლების დონე. საგულისხმოა, რომ უცხოური მუშახელი ყველაზე ხშირად წარმოადგენილია შემდეგ პოზიციებზე: სამოქალაქო მშენებლობის დამწყები კვალიფიკირების მქონე მუშახელი, ავტომობილების მექანიკოსები და შემკეთებლები, მმართველი დირექტორები და მთავარი აღმასარულებელი პირები.

ასევე გამოვლინდა დამსაქმებლების მიერ უცხოური სამუშაო ძალის დაქირავების მიზეზები, რომლთაგანაც აღსანიშნავია შრომის ბაზარზე შესაბამისი კვალიფიკირებისა და განათლების მქონე ადგილობრივი კადრის არარსებობა. მეორე მიზეზი თავად უცხოელების მიერ სამუშაო ადგილების შექმნაა, რაც განაპირობებს უცხოური მუშახელის დასაქმებას როგორც მმართველ, ასევე სხვა მას-

თან დაკავშირებულ პოზიციებზე. გამოკითხული ორგანიზაციების წარმომადგენლები მიიჩნევენ, რომ მათ მიერ უცხოური სამუშაო ძალის დაქირავებით გაცილებით გამარტივებულია სხვა ქვეყნებთან კომუნიკაციის პროცესი (იხ. ცხრილი №29).

ცხრილი №29. უცხოური სამუშაო ძალის დაქირავების ძირითადი მიზეზების განაწილება

| უცხოური სამუშაო ძალის დაქირავების ძირითადი მიზეზები | I მიზეზი |
|--|-------------|
| არაკვალიფიციური სამუშაო ძალა ადგილობრივ ბაზარზე | 753 |
| ორგანიზაცია არის უცხოური | 524 |
| ორგანიზაციას ჰყავს უცხოელი დირექტორი, მფლობელი | 267 |
| კომუნიკაციის გამარტივება სხვა ქვეყნებთან | 178 |
| კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი | 146 |
| კვალიფიკაციის ამაღლება ადგილობრივი დასაქმებულებისთვის | 23 |
| ეკონომიკის სამინისტროს გადაწყვეტილება | 13 |
| კომუნიკაციის გამარტივება საზღვართან სიახლოვის გამო | 8 |
| ნაკლები ანაზღაურების მოთხოვნა უცხოური სამუშაო ძალის მიერ | 8 |

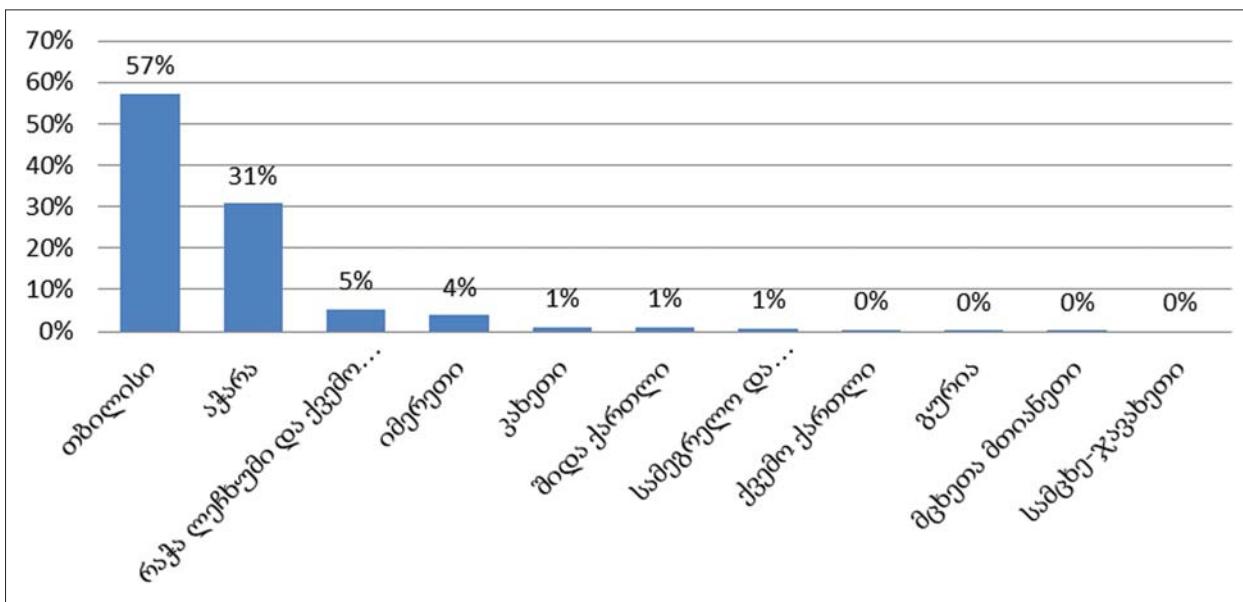
ეკონომიკური სფეროების მიხედვით უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმების მაჩვენებელი მაღალია შემდეგ სფეროებში – მშენებლობა, ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი (იხ. ცხრილი №30).

ცხრილი №30. დასაქმებული უცხოური სამუშაო ძალის განაწილება ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით

| ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეები | დასაქმებულთა რაოდენობა |
|--|------------------------|
| მშენებლობა | 1714 |
| ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი | 1468 |
| ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევა | 501 |
| ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა | 471 |
| სასტუმროები და რესტორნები | 460 |
| განათლება | 192 |

გეოგრაფიული არეალის მიხედვით, უცხოური მუშახელის დასაქმების მაჩვენებელი მაღალია თბილისა და აჭარის ა/რ-ში, რადგან ორივე რეგიონი, სხვადასხვა ფაქტორების გათვალისწინებით, წარმოადგენს მნიშვნელოვან ეკონომიკურ კლასტერს (იხ. დიაგრამა №10). რაც შეეხება ქვემო ქართლის გურიის, მცხეთა-მთიანეთისა და სამცხე ჯავახეთის რეგიონს, უცხოური სამუშაო ძალის დასაქმების მაჩვენებელი იმდენაც მცირეა, რომ მნიშვნელოვან განსხვავებას და ტენდენციას არ იძლევა.

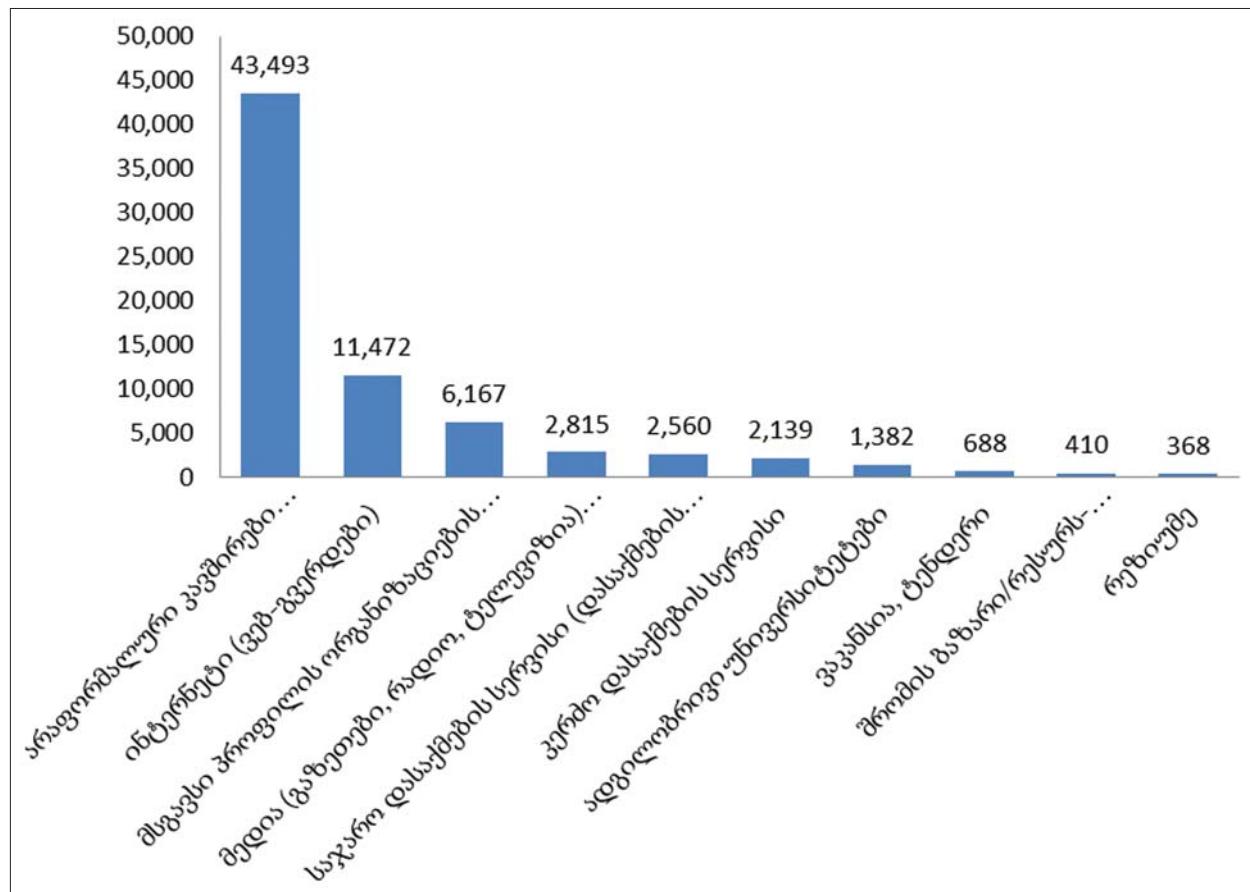
დიაგრამა №10. უცხოური სამუშაო ძალის განაწილება რეგიონების მიხედვით (%)



სამუშაო ძალის მოძიების ძირითადი წყაროები/საშუალებები

დამსაქმებელთა მიერ კადრების მოძიების ძირითადი საშუალებების დასახელებისას, დადგინდა, რომ კადრების მოძიების ძირითად წყაროს წარმოადგენს არაფორმალური კავშირები, რაც საერთო რაოდენობის 60%-ს შეადგენს. თუმცა არანაკლებ პოპულარობით სარგებლობს ინტერნეტით (ვებ-პორტალები) ძიების საშუალებები, ვებ-გვერდები და ა.შ. ამასთან ერთად, სამუშაო ძალის მოძიების წყაროებს შორის პოპულარულია მსგავსი პროფილის ორგანიზაციებისადმი მიმართვა და მათი რეკომენდაციების გათვალისწინება, რადგან მსგავსი ეკონომიკური საქმიანობის მქონე ფირმებს გაცილებით უკეთ ესმით სფეროს საჭიროებები და მოთხოვნები, ვიდრე, განსხვავებულ სფეროში მოღვაწე ირგანიზაციებს. (იხ. დიაგრამა №11).

დიაგრამა №11. დამსაქმებელთა მიერ სამუშაო ძალის მოძიების ძირითადი საშუალებები



შრომის ძალის მოძიების საშუალებებს შორის ყველაზე ნაკლებად დასახელდა შრომის ბაზარზე მიმართვიანობა ისეთ დაწესებულებებისთვის, როგორიცაა სამინისტროები, სპორტის/ფეხბურთის ფედერაცია და ა.შ.

დასკვნა

შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის რაოდენობრივმა კვლევამ მოგვცა მკაფიო სურათი შრომის ბაზარზე გამოკვეთილ ტენდენციებთან დაკავშირებით. კერძოდ, ორგანიზაციების/საწარმოების გამოკითხვის საფუძველზე გამოვლინდა სამუშაო ძალის დანაკლისი; პრიორიტეტული ეკონომიკური სფეროები და დასაქმების არსებული და პოტენციური შესაძლებლობები; შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნადი პროფესიები; შესაბამისად, ვაკანსიების მქონე ორგანიზაციების რაოდენობა და თავად ვაკანსიების რიცხვი; არსებულ ვაკანსიებზე დამსაქმებელთა მიერ შეთავაზებული მინიმალური საშუალო ხელფასის ოდენობა; დამსაქმებელთა მხრიდან განათლების დონის მოთხოვნა, პოზიციების მიხედვით; დასაქმების მაჩვენებლის არსებული და საპროგნოზო ცვლილება ბოლო და მომდევნო 12 თვის განმავლობაში და სხვა ცვლადები.

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანთა დასაქმების მაჩვენებელი, განსაკუთრებით საჯარო სამსახურში. თუმცა, დაბალია უმაღლესი განთლების საჭიროებებზე მორგებული სამუშაო ადგილების გენერაციის დონე. რაც მეტყველებს იმაზე, რომ უმაღლესი განათლების მოთხოვნის მქონე სამუშაო ადგილები გაჯერებულია სამუშაო ძალით.

უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების რაოდენობა აღემატება მათ განათლებასა და კვალიფიკაციაზე მორგებულ სამუშაო ადგილების რაოდენობას. აქედან გამომდინარე, განსაკუთრებით მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანების უმუშევრობის მაჩვენებელი.

ამასთან ერთად, დამსაქმებლები ვერ ახერხებენ შესაბამისი უნარების მქონე კადრების მოძიებას, რომლის უმთავრეს მიზეზს წარმოადგენს შესაბამისი განათლების, ასევე სოციალურ-ემოციურ უნარების არქონა, რაც დაკავშირებულია ლიდერობასთან, კრიტიკულ აზროვნებასთან და სხვა ფაქტორებთან.

კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ რიგი ორგანიზაციების მიერ იქმნება სამუშაო ადგილები, მაგრამ საერთო ჯამში, სამუშაო ადგილების რაოდენობა მკვეთრად არ არის გაზრდილი. ვაკანსიების შევსების კუთხით, გარკვეული ორგანიზაციები უჩივიან შრომის ძალის ნაკლებობას, რადგან ზოგიერთ პროფესიებში ძნელია კვალიფიციური კადრების მოძიება. ზოგიერთზე კი პირიქით, ნაკლებია გაკეთებული განაცხადების რაოდენობა, შესაბამისად, მუშაობის მსურველთა რიცხვი. ზოგ შემთხვევაში, სამუშაოს მაძიებლები ითხოვენ უფრო მეტ ხელფასს, ვიდრე ფირმას აქვს განსაზღვრული რომ გადაუხადოს.

დასაქმების მხრივ, მთავარ ეკონომიკურ სფეროს წარმოადგენს მომსახურების სფერო. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად შემცირდა მშენებლობის სფეროში, აღნიშნული დასაქმებულების რაოდენობის მხრივ, მაინც წარმოადგენს უპირატეს ეკონომიკურ სფეროს.

გამოცხადებული ვაკანსიების მხრივ, მოთხოვნად პროფესიებს წარმოადგენს ექიმები და ექთნები, გაყიდვებისა და მომსახურების სფეროს მუშაკები. თუმცა, მოთხოვნა შემცირდა შემდეგი პროფესიის კადრებზე – მშენებლები, მეტალურგიული სფეროსა და მანქანა-დანადგარების მუშები.

საერთო ჯამში, დასაქმების მაჩვენებლისა და ვაკანსიების რაოდენობის ცვლილება წარმოადგენს კონკრეტული პროფესიების მიხედვით დასაქმების პერსპექტივებს. ვაკანსიების მატება ან კლება პირდაპირ აისახება მოთხოვნასა და მიწოდებაზე. სამომავლოდ, შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდების კომპონენტების რაოდენობრივი კვლევის ინსტიტუციონალიზაცია და მათი პერმანენტულად განხორციელება საშუალებას მოგვცემს უფრო დაკვირვებით ვადევნოთ თვალი მოთხოვნა-მიწოდებას შორის თანაფარდობას კონკრეტული პროფესიების მიხედვით.

თვისებრივი კვლევის ანგარიში

შესავალი

შრომისა და დასაქმების სისტემის რეფორმირების ფარგლებში განხორციელდა სოციოლოგიური კვლევა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის არსებული და მოსალოდნელი ტენდენციების გამოვლენის მიზნით. ზოგადად, პროექტის მიზანია, ადგილობრივ შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისათვის საჭირო უნარების იდენტიფიცირება.

საქართველოში შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ ოფიციალური ინფორმაცია ძალზე მნირია, ამასთან, არ არსებობს სრულყოფილი სტატისტიკური მაჩვენებლები და სისტემატიზებული ინფორმაცია მოთხოვნად პროფესიებსა და სპეციალობებზე.

ზოგადად, შრომის ბაზარზე რთულია სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ოპტიმალური ბალანსირება, რაც თავისთავად, ხელს უშლის ქვეყანაში უმუშევრობის მაჩვენებლების კლებასა და ზოგადად, დასაქმების პროცესების სტაბილურობას.

გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავების გარეშე, შრომის ბაზარი ვერ არეგულირებს სამუშაოს მაძიებელთათვის დასაქმების თანაბარი პირობების შექმნას. განსაკუთრებით დაბალი კონკურენტუნარიანობის მქონე სამუშაოს მაძიებელთათვის.

შესაბამისად, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისა და სოციალური პრობლემების მოგვარებისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს შრომის ბაზრის ეფექტურ ფუნქციონირებას. საქართველოში, ამ მხრივ, ძირითად პრობლემას წარმოადგენს სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსი და მოთხოვნადი პროფესიებისათვის საჭირო უნარების დეფიციტი.

კვლევის მეთოდოლოგია

პროექტის ინტერესებიდან გამომდინარე, თვისებრივი კვლევის ძირითად მიზანს წარმოადგენდა თბილისა და საქართველოს რეგიონებში სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნის შესწავლა, კერძოდ:

- **არსებულ გეოგრაფიულ არეალში დასაქმების შესაძლებლობები** – დეფიციტური და მოთხოვნა-დი, ასევე პერსპექტიული პროფესიები; საწარმოთა საქმიანობა და მათი როლი დასაქმების სფეროში; საქმიანობის გაფართოებისა და დასაქმებულთა რაოდენობის ზრდის ხელშემშლელი ფაქტორები.
- **სამუშაო ადგილების შექმნაზე გავლენის მქონე ფაქტორები** – ადგილობრივი დამსაქმებლების შეხედულებების გამოვლენა იმ პროფესიული უნარების საჭიროებებზე, რომელთა მოპოვებაც არ/ვერ ხერხდება. საქართველოში პროფესიებისა და მათთან დაკავშირებული უნარების დეფინიციები
- **კვალიფიკაციის საკითხები** – თანამშრომელთა კვალიფიკაცია და მათი გადამზადების პრაქტიკა; კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებები; მიმართულებები, სადაც დეფიციტური სპეციალობები იკვეთება, ორგანიზაციების მიერ გატარებული ღონისძიებები თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, და ა.შ.

რესპონდენტთა შერჩევა

თვისებრივი კვლევისათვის ყოველ რეგიონში შეირჩა 20-დან 25-მდე საწარმო, რეგიონში არსებული მსხვილი და სამუშაოლო საწარმოთა რაოდენობის სიმრავლისა და რეგიონისათვის დამახასიათებელი წამყვანი ეკონომიკური დარგების მიხედვით სულ ქვეყნის მაშტაბით ჩატარდა 240 ინტერვიუ.

გამოკვლევაში მონაწილეობდნენ მხოლოდ ის საწარმოები, რომლებიც იყენებენ დაქირავებულ შრომას. ვინაიდან, რაც უფრო მეტი დასაქმებული ჰყავს საწარმოს, მით მეტია ვაკანსიების გამოცხა-

დების ალბათობა. ამიტომ, რესპონდენტებად შეირჩა ის სანარმოები, რომლებიც ითვლებიან მსხვილ დამსაქმებლებად.

კვლევაში მაქსიმალურად იყო უზრუნველყოფილი ყველა მუნიციპალიტეტის/ადგილობრივი შრომის ბაზრების მოხვედრა.

სანარმოები შეირჩა ისე, რომ გამოკვლევაში მოხვდა NACE-ის კლასიფიკატორის ყველა სექცია. პრიორიტეტი მიენიჭა სანარმოების შერჩევას იმ დარგებიდან, რომელთა განვითარებასაც ყველაზე მეტი პერსპექტივა აქვს უახლოეს მომავალში (მაგ. ტურისტული ბიზნესი, გადამამუშავებელი მრეწველობა, სოფლის მეურნეობა და სხვ.).

| | |
|----|--|
| A | სოფლის მეურნეობა. ნადირობა და სატყეო მეურნეობა |
| CA | სათბობ-ენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება |
| CB | სამთომოპოვებითი მრეწველობა, სათბობენერგეტი -კული სასარგებლო |
| DA | საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოება |
| DB | ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება |
| DD | ხე-ტყის დამუშავება და ხის ნაწარმის წარმოება |
| DE | ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა |
| DF | კოქსის, ნავთობპროდუქტებისა და ბირთვული მასალების წარმოება |
| DG | ქიმიური წარმოება |
| DH | რეზინისა და პლასტმასის ნაწარმის წარმოება |
| DI | დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება |
| DJ | მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება |
| | ელექტრომოწყობილობების, ელექტრონული და ოპტი-კური მოწყობილობების |
| DL | წარმოება |
| DM | სატრანსპორტო საშუალებებისა და მოწყობილობების წარმოება |
| DN | მრეწველობის სხვა დარგები |
| E | ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება |
| F | მშენებლობა |
| G | ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი |
| H | სასტუმროები და რესტორნები |
| I | ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა |
| | ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლის სათვის მომსახურების |
| K | გაწევა |
| M | განათლება |
| N | ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება |
| | კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების გაწევა |
| | საფინანსო საქმიანობა |
| | სახელმწიფო საქმიანობა |

გარდა ამისა, საკვლევი ორგანიზაციების რაოდენობა შემოიფარგლა იმ ორგანიზაციებით, რომებსაც აქვთ ვაკანსიები და/ან იყენებდნენ დაქირავებულ შრომას ბოლო 6 თვის განმავლობაში ან გეგმავენ, რომ დაიქირაონ მომავალი 6 თვის განმავლობაში.

იმისათვის, რომ უზრუნველყოფილი ყოფილიყო ზემოთ ჩამოთვლილი პირობები, ორგანიზაციების შერჩევის ფორმირება მოხდა შემდეგი სქემის მიხედვით:

- მიღებული ორგანიზაციათა სია ყოველ რეგიონში დაიყო სტრატებად. სტრატების ფორმირებისათვის გამოყენებული იყო შემდეგი პარამეტრები:

- მუნიციპალიტეტი;
 - ორგანიზაციის ზომა;
 - „ეკონომიკური საქმიანობის სახეების ეროვნული კლასიფიკატორის“ NACE-ის მიხედვით განისაზღვრა ცალკეული კატეგორიის ეკონომიკური საქმიანობა.
 - ყოველ სტრატეგიულ გამოსაკითხ ირგანიზაციითა რაოდენობა დადგინდა ამ სტრატის ორგანიზაციებში დასაქმებულთა რაოდენობის პროპორციულად. დამატებითი კვოტები მიენიჭა პრიორიტეტულ მიმართულებებს.
 - სტარატეგიულ გამოსაკითხ ირგანიზაციების შეირჩა ისე, რომ მაქსიმალურად მოიცვა განსხვავებული პროფესიები (ანუ, შეირჩა მაქსიმალურად განსხვავებული პროფესიის საწარმოები).
- თვისებრივი კვლევის კითხვარის შემუშავება. თვისებრივი კვლევისთვის შემუშავდა სიღრმისეული ინტერვიუს საორიენტაციო კითხვარი, რომელმაც უზრუნველყო ადგილობრივ/ადგილობრივ შრომის ბაზარზე (მუნიციპალიტეტი ან რეგიონი) მოთხოვნადი პროფესიებისათვის საჭირო უნარებისა და კვალიფიკაციის დონის იდენტიფიცირება..

ველის სირთულეები (დახასიათება, პრობლემების აღწერა)

ანგარიშში მოყვანილი ზოგიერთი ფაქტისა და მოსაზრების ნათელსაყოფად, აუცილებელია იმ ზოგადი კონტექსტის სირთულეების ცოდნა, რომელიც თან ახლდა საველე სამუშაოებს. კერძოდ, ალასანიშნავია რამოდენიმე გარემოება:

- თვისებრივი კვლევის პროცესში, რესპონდენტების მხრიდან იგრძნობოდა ერთგვარი შებოჭილობა და სიფრთხილე. მათთან რამოდენიმეჯერ წინასწარი გასაუბრებისა და კვლევის მიზნებში შეძლებისდაგვარად გარკვევის მიუხედავად, რესპონდენტები მაინც უნდობლობას გამოხატავდნენ ინტერვიუერების მიმართ, რის გამოც მათ გარკვეული დრო სჭირდებოდათ იმისათვის, რომ ინფორმაცია მეტი სიზუსტით მოეწოდებინათ. მაგალითად, ზოგიერთ რესპონდენტს აინტერესებდა, ზოგადად, რას პასუხობდნენ ამა თუ იმ შეკითხვაზე სხვა ორგანიზაციების წარმომადგენლები, რათა ისინი არ ყოფილიყვნენ გამონაკლისი; ბუნებრივია, ალნიშნულმა ვითარებამ გაართულა კომუნიკაცია, თუმცა, ურთიერთნდობის ატმოსფერო ინტერვიუს მიმდინარეობის პროცესში მაინც ჩამოყალიბდა.
- რესპონდენტების მიერ მოწოდებული სხვადასხვა ფაქტობრივი ინფორმაცია შეიძლება არ იყოს ზუსტი, მაგრამ ანგარიშში მათი მოსაზრებები მაქსიმალურად პირვანდელი სახით არის წარმოდგენილი, რადგან კვლევაში მონაწილეების მიერ აღქმული კონკრეტული ფაქტების მცდარობის მიუხედავად, ზოგჯერ სწორედ ამ მცდარ წარმოდგენაზე დაყრდნობით ყალიბდება მათი დამოკიდებულებები.
- კვლევამ მოიცვა ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროში მოქმედი ორგანიზაციები. ის ფაქტი, რომ გამოკვლეულ საწარმოებში ჭარბობენ ვაჭრობის, დამატებავებელი მრეწველობისა და მშენებლობის სფეროში მოღვაწე სუბიექტები, გამომდინარეა საქართველოს ეკონომიკის სტრუქტურის სპეციფიკიდან. უმეტესწილად, წარმოდგენილნი არიან სახელმწიფო მართვის, სოციალური და პერსონალური მომსახურების, ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის ორგანიზაციები.

ძირითადი ტენდენციები

- როგორც გამოკითხული ორგანიზაციების წარმომადგენლები აღნიშნავენ დღეს სხვადასხვა ეკონომიკური სფეროებისთვის კადრების დეფიციტი აქტუალური პრობლემაა. რესპონდენტთა გადმოცემით, ქვეყანაში ეკონომიკური აქტიურობის ზრდის ფონზე ფიქსირდება დასაქმების ზრდისა და უმუშევრობის კლების ტენდენცია, თუმცა უმუშევრობა კვლავ სერიოზულ გამოწვევად რჩება. დასაქმების პრობლემების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორად კი სამუშაოს მაძიებელთა კვალიფიკაცია და პროფესიონალიზმი სახელდება.

- აღსანიშნავია, რომ მაღალი უმუშევრობის პირობებშიც კი, დამსაქმებლებისთვის პრობლემა-ტურია გარკვეული პროფესიების დეფიციტი. დამსაქმებლები ვერ ახერხებენ მათთვის საჭირო პროფესიული განათლების მქონე კადრების მოძიებას. ქვეყანაში აქტუალურია ის გარემობა, რომ მთელი რიგი პროფესიის კადრები არ მზადდება. შესაბამისად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის მნიშვნელოვანი დისპალანსი აშკარაა.
- ეკონომიკური მიმართულებების მიხედვით, კვლევამ გამოავლინა მთელი რიგი პოზიციები, რომლებიც გამოკითხულ ორგანიზაციათა ნაწილში, პერმანენტულად ვაკანტურია. ასეთ პოზიციათა შორის, ყველაზე ხშირად დასახელდა შემდეგი პოზიციები – მარკეტინგის მენეჯერი, გაყიდვების მენეჯერი, სურსათის დარგის ტექნოლოგი, პროექტის მენეჯერი, ფინანსისტი, რისკების ანალიტიკოსი. დასახელებული პოზიციების პროფესიონალი კადრებით შევსების რისკების ანალიტიკოსი. დასახელებული პოზიციების პროფესიონალი კადრებით შევსების პრობლემის ნათლად წარმოსაჩენად, გამოკითხულები ასახელებდნენ ანაზღაურების ოდენობას და საკუთარ ორგანიზაციებს, მათი საქმიანობის სფეროში მაღალი კონკურენტულარიანობით გამორჩეულ კომპანიებად ახასიათებდნენ.
- საკმაოდ დიდი ძალისხმევაა საჭირო უკვე დასაქმებული პირების კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების მიმართულებით. გადამზადების/კვალიფიკაციის ამაღლების სფეროში დამსაქმებლებს სახელმწიფოსა და დონორი ორგანიზაციების მხარდაჭერა სჭირდებათ სწავლებისათვის საჭირო ფინანსების, მეთოდური მასალების განვითარების, პედაგოგ/ინსტრუქტორების მომზადების, კარგად აღჭურვილი სპეციალური სასწავლო ცენტრების ორგანიზების კუთხით.
- კვლევამ აჩვენა, რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან, დასაქმების მაღალი პერსპექტივით გამოწვეული პოპულარობიდან გამომდინარე, დამსაქმებლები მხოლოდ კონკრეტული სპეციალობის კადრებს ელიან, როგორიცაა ეკონომიკური, ბიზნეს ადმინისტრირება და საერთაშორისო ურთიერთობების სპეციალობები.
- რესპონდენტები თვლიან, რომ პროფესიულ სასწავლებლებში მიღებული კვალიფიკაცია ხშირად არ შეესაბამება შრომის ბაზრის მოთხოვნებს და შესაბამისად, ვერ უზრუნველყოფს შრომით კონკურენტუნარიანობას. მათი აზრით, პროფესიული სასწავლებლების ვალდებულება არა პროფესიის მიცემა, არამედ განათლების გარკვეული დონის დამადასტურებელი საბუთის გაცემაა.
- აქტუალურია ახალგაზრდა კადრების დეფიციტი, რაც რეგიონებიდან დედაქალაქში ახალგაზრდების მასობრივი მიგრაციით არის გამოწვეული. მიუხედავად იმისა, რომ თანამშრომელთა ასაკი, ზოგჯერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკასა თუ სიმძიმესთან მიმართებაში არადექვატურია. დამსაქმებლებს მაინც ურჩევნიათ უკვე გამოცდილი კადრების შენარჩუნება, რადგან შიდა შრომითი მიგრაციის მაღალი მაჩვენებლების გამო, რეგიონებში დარჩენილი ახალგაზრდა კადრების დაბალი კვალიფიკაციიდან გამომდინარე, მათი მომზადება დიდ ხარჯებს უკავშირდება.
- კვალიფიციური კადრების სიმცირით გამოწვეული არსებული პრობლემები, რესპონდენტთა აზრით, გამოწვეულია პროფესიული სასწავლებლების შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებზე ორიენტაციის დაბალი ხარისხით. გამოკითხულები ფიქრობენ, რომ კადრების გადამზადება, პროფესიული სკოლების შექმნა, რომლებიც აღზრდიან პროფესიულ ტექნიკოსებს მოთხოვნადი სპეციალობების მიმართულებით, შეუწყობს ხელს უმუშევრობის შემცირებას.
- გამოკითხულ ორგანიზაციათა დიდ ნაწილს დაბალკალიფიციური კადრების ადგილზე ან ტრენინგ-კურსებზე გადამზადების პრაქტიკა არ აქვს, რაც ძირითადად, ფინანსური პრობლემებით არის გამოწვეული ან ორგანიზაციათა ნაწილს არ აქვს კვალიფიკაციის ამაღლებისა და გადამზადების ხელშეწყობისთვის შესაბამისი ხედვა/სტრატეგია.

ძირითადი ნაწილი

კვლევის შედეგების სანდოობისთვის მნიშვნელოვანია კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ ორგანიზაციათა შემადგენლობა. კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები გადანაწილებული არიან NAE-ის კლასიფიკაციონის სექციების მიხედვით, უფრო კონკრეტულად, კვლევამ მოიცვა ეკონომიკური საქმიანობის ყველა სფეროში დასაქმებული ობიექტი და გეორგაფიული არეალის მიხედვით. ეკონომიკური საქმიანობის სფეროთა გადანაწილება განაპირობა კონკრეტული რეგიონების დარგობრივმა სპეციფიკამ.

ასევე, კვლევამ მოიცვა სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმის დაწესებულება (სპს, სსიპ, შპს, სს, სახელმწიფო დაწესებულება).

შერჩევის პრინციპებზე დაყრდნობით, როგორც მოსალოდნელი იყო, გამოკითხულ ორგანიზაციათა შორის ყველაზე დიდი წილით წარმოდგენილი არიან შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოების მქონე სამართლებრივი ფორმის ორგანიზაციები, რომელთა შერჩევაც საწარმოთა ზომის პრიორიტეტულობამ განაპირობა. სხვა სამართლებრივი ფორმის ორგანიზაციები კვლევაში წარმოდგენილია გენერალური ერთობლიობის პროპორციულად.

ანგარიში კვლევის შედეგები განზოგადებულია რეგიონების მიხედვით და თითოეული რეგიონისთვის, შეძლებისდაგვარად (რამდენად იძლეოდა კვლევის ფარგლებში ესა თუ ის ეკონომიკური სფერო, როგორც რეგიონის კონკრეტული სფეროს წარმომადგენელი, ინფორმაციის განზოგადების საშუალებას), მოცემულია შრომის ბაზრის არსებული სურათი ეკონომიკური სფეროების გათვალისწინებით.

თბილისი

კვლევაში მონაწილე ყველა ეკონომიკური მიმართულების სუბიექტი, საკუთარი დასაქმების სფეროში, კვალიფიციური კადრების და რიგ შემთხვევებში, ზოგადად, კადრების დეფიციტზე საუბრობს. აღსანიშნავია, რომ საკულევ სუბიექტებს შორის, ვაკანტური ადგილებისთვის კადრების მოძიების დეფიციტი სხვადასხვა ფაქტორებით არის გამოწვეული, თუმცა, ძირითად შემთხვევაში, დამსაქმებელთა პრეტენზიები და უკმაყოფილება კადრების კვალიფიკაციას და პროფესიონალიზმს ეხება.

რესპონდენტთა გადმოცემით, ზოგადად, კადრების ნაკლებობის მიზეზები სფეროების მიხედვით შემდეგნაირად ნაწილდება:

- სპეციფიკური ცოდნა;
- გამოცდილება, კვალიფიკაცია;
- პროფესიული ცოდნა/განათლების ხარისხი;
- სოციალურ-ემოციური უნარები;
- კულტურული ფაქტორები;
- კომპეტენტულობა;
- ანაზღაურების ოდენობა;

ა) საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამასაქოს წარმოება

წარმოების სფეროს რესპონდენტებისთვის მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს დასაქმებულთა ზერელე დამოკიდებულება სამუშაოს მიმართ. გამოკითხულთა გადმოცემით, პირველადი მონაცემები და გასაუბრებისას შექმნილი წარმოდგენები გაცილებით შთამბეჭდავია, ვიდრე სამუშაო პროცესში გამოვლენილი უნარები და საქმისადმი დამოკიდებულება. შესაბამისად, დამსაქმებლებისთვის კადრების მოძიებასთან შედარებით, მათი სამუშაო ადგილზე შენარჩუნება, მეტ პრობლემას წარმოადგენს.

რესპონდენტთა უმრავლესობა თვლის, რომ კადრების ასაკის მიუხედავად, დასაქმებულთა ინიციატივიანობა ერთგვაროვანია. გამოცდილი კადრები, წარსულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, ინი-

ციატივის გამოვლენის საჭიროებას ვერ გრძნობენ, თუმცა, კარგი შემსრულებლები არიან.

"60-70 წლის ტექნოლოგები მყავს დასაქმებული. ახალი მანქანა-დანადგარები შემოვიტანეთ. პროდუქტის ნარმოებაც ახალი მეთოდით ხდება. ტექნოლოგებს რომ მოვთხოვო, ახალ ტექნოლოგიებში გარკვევა, სხვა საწარმოში გადავლენ, იციან მათზე მოთხოვნა დიდია. გამოცდილი კადრებია და ახალ მეთოდებს თუ ვერ უფლებიან, პროდუქტს არ აფუჭებენ. ახალგაზრდებს ძირფესვიანად უნდა შევასწავლო საქმე და ამიტომ ძველი კადრების შენარჩუნებას ვამჯობინებ, თუმცა, ეს გარკვეულწილად, პრობლემებს უქმნის საწარმოს, თუნდაც, დროითი რესურსის ეკონომიკის მიმართულებით."

ახალგაზრდების ინიციატივების მიმართ კი, თავად დამსაქმებლებს აქვთ პრეტენზიები. რესპონდენტთა აზრით, ახალგაზრდები თავს იჩინენ ინოვაციური ინიციატივებით, თუმცა, ხშირ შემთხვევაში, ვერ აღწევენ სასურველ შედეგს. გამოკითხულთა აზრით, ბოლო პერიოდის უმაღლესი სასწავლებლების სასწავლო პროგრამები, ევროპულ ან ამერიკულ სტანდარტებზეა აგებული და რიგ შემთხვევებში, ქართული რეალობისთვის ზედმეტად ხისტია. ახალ კურსდამთავრებულთათვის კი უმაღლესში მიღებული თეორიული ცოდნა ერთადერთი სახელმძღვანელოა საქმიანობისას.

"კვალიფიციური კადრი გვიჭირს. ჩვენ გვჭირდება ისეთი სპეციფიკური პროფილის კადრები, ქიმიკოსები და ტექნოლოგები, რომელიც დღეს არაპოპულარულია. სტუდენტებსაც არ აქვთ ამ მიმართულებით მაგისტრის ხარისხის მიღების სურვილი. დღეს ეს კადრები ყაზახეთში და რუსეთში განათლება მიღებულები ავიყვანე, მაგრამ ხვალ, რომ დამჭირდეს, პრობლემის წინაშე ვდგები.."

"კარგი მენეჯერის ერთ-ერთი თვისება ინიციატივაა. ინიციატივიანი ადამიანის მოძებნაა ძალიან ძნელი. მოდიან, რაღაც მიმართულებას ჩაიპარებენ და მუშაობა, დავალება-შესრულების რესიმში ვითარდება. თავისი ინიციატივით, რომ რაღაც ახალი დანერგოს ან მოიგონოს ეს არსებობს. "

"ერთი პერიოდი სტუდენტების აყვანა დავიწყე, იმ მოტივით, რომ გამოუცდელები არიან და ადგილზე ისწავლიდნენ საქმეს. სასურველ შედეგს ვერც აქ მივაღწიე. განსაკუთრებით "იესემის" და "კავკასიის ბიზნეს-სკოლის" სტუდენტებთან გამიჭირდა ურთიერთობა. ანალიზის უნარიც არასათანადო აქვთ და თავისუფალი აზროვნებაც უჭირთ. ამერიკული მარკეტინგი ისწავლეს, მაგრამ ადაპტაცია უჭირთ, ჯავახიშვილის სტუდენტები უფრო გამოირჩევიან ანალიტიკური უნარებით, თუმცა სათანადო ცოდნა არ აქვთ."

ბ) მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება

სფეროსთვის დამახასიათებელია სპეციფიკური ცოდნის დეფიციტი. კვლევამ აჩვენა, რომ მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის ნაწარმის წარმოება კადრების დაბალი კვალიფიკაციის გამო, სავალალო შედეგებამდე მიდის. რესპონდენტთა გადმოცემით, ქარხნების მინიმალური დატვირთვის მიუხედავად, მაღალი ხარისხის პროდუქციის წარმოების სტაბილური უზრუნველოფა ჯერ კიდევ შესაძლებელია ქარხნებში შემორჩენილი კვალიფიციური ტექნიკური პერსონალის, ცოდნის, გამოცდილებისა და საწარმოო და ტექნოლოგიური დისციპლინის ხარჯზე. თუმცა, მნიშვნელოვანია ახალგაზრდა კადრების სწავლება და მოზიდვა, რადგან დღეს ქარხნები საკმაოდ ხანდაზმული ასაკის პერსონალით არის დაკომპლექტებული. უფრო კონკრეტულად, დგას საშიშროება, რომ საწარმოები გარკვეული პროდუქციის წარმოებას არსებული კადრების გადინების შემთხვევაში, ვერ შეძლებენ.

რესპონდენტების გადმოცემით, ამ სფეროში ტექნიკური პერსონალის მომზადება თავად დამსაქმებლებს უნევთ, რიგ შემთხვევაში, კონკრეტულ სპეციალობებზე პროფესიულ და უმაღლეს სასწავლებლებში ფაკულტეტების არარსებობის, ხოლო რიგ შემთხვევებში, კადრების განათლების დაბალი დონის გამო. გადამზადების პრაქტიკა ამ ეკონომიკური სექტორის ყველა გამოკითხულ საწარმოშია დანერგილი, თუმცა, რესპონდენტთა აზრით, ზოგიერთი სპეციალობისთვის ფორმალური განათლებით მიღებული თეორიული ცოდნაც ძალზე მნიშვნელოვანია, რაც ადგილზე გადამზადების პირობებში შეუძლებელია.

"დღეს არ არის შრომის ბაზარზე იმ განათლების და კვალიფიკაციის მქონე კადრი მაღალტე-

ქნოლოგიური მასალების მიღების მიმართულებით. მაგ: აფეთქების ენერგიის გამოყენება მოითხოვს სპეციფიკურ ცოდნას, ხალხს არ აქვს ინფორმაცია ამ დარგის შესახებ. არც პოპულარიზაციას უწევს სახელმწიფო.

”ჩვენ ისეთი სპეციალობები გვაქვს, რომელსაც არც ერთი ტექნიკური სასწავლებელი არ ამზადებს. საჭიროა სპეციფიკური ცოდნა. ჩვენ შევიმუშავეთ სასწავლო პროგრამა და აყვანილ კანდიდატებს ადგილზე ვასწავლით. პროფესიული სასწავლებელი პირველი და მეორე საფეხურის ცოდნას იძლევა, რომელიც ჩვენ ფაქტიურად არ გვჭირდება. მაღალი დონის შემდუღებელი და ელექტრიკოსი მესამე და მეოთხე საფეხურია, რომელსაც ძალიან იშვიათად თუ წააწყდები საქართველოში. სასწავლო პროგრამებსაც გავეცანით და არანაირი სტანდარტით არ ხდება სწავლება.”

გ). ვაჭრობა; აფტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი

სფეროსთვის ყველაზე დიდ პრობლემას პროფესიული ცოდნა/განათლების დაბალი დონე წარმოადგენს, რაც დამსაქმებელთა აზრით, თავისთავად იწვევს დაბალ ენთუზიაზმს და საქმისადმი ზედაპირული მიღებომას. რესპონდენტთა გადმოცემით, სფეროს მიმართულებიდან გამომდინარე, კადრების დაბალი კვალიფიკაცია გაყიდვების დაბალ მაჩვენებლებზე ყველაზე ცხადად აისახება. კადრების მიმართ უკმაყოფილება იკვეთება ყველა საფეხურის პოზიციებზე.

თუმცა, დაბალ საფეხურზე, როგორიცაა კონსულტანტის პოზიცია, სპეციფიკური ცოდნის პრობლემას უფრო ხშირად აწყდებიან. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაოს მაძიებლების გადამზადება ადგილზე ხდება, სამუშაოს სპეციფიკის გამო, დამსაქმებელთა პრეტენზიები თავად სამუშაოს მაძიებლთა კონტიგენტს უკავშირდება. რესპონდენტები განმარტავენ, რომ ძირითად შემთხვევებში კონსულტანტის პოზიციაზე სამუშაოს წარუმატებელი მაძიებლები აკითხავენ, ან ისინი, ვინც დროებით სამუშაოს ეძებს. ორივე შემთხვევაში, კონტინგენტის საქმისადმი მიღებომა ზერელეა – საკუთარ ვალდებულებად, მაქსიმუმ მომხმარებლებისთვის პროდუქციის შესახებ ზედაპირული ინფორმაციის მიწოდებას თვლიან.

„ახალ კადრებს მაქსიმალურად ვაწვდით ინფორმაციას ნებისმიერ სარეალიზაციო პროცესზე. ვუხსნით, როგორ გაუწიოს მომსახურება მომხმარებელს ისე, რომ არჩევანის გაკეთება გაუმარტივდეს. თუმცა, ძირითად შემთხვევებში, უშედეგოდ ვხარჯავთ ენერგიას. ერთი-ორი კონსულტანტი მყავს, ვინც პროდუქტის დადებით მხარეებს დამაჯერებლად აწვდის მომხმარებელს. დანარჩენები დასახელებასაც კი ზოგჯერ პროდუქტზე დატანილ წარწერებში ეძებენ.“

საინტერესოა, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობა, კონსულტანტების დახასიათებისას, მათ სოციალურ-ემოციური უნარების დეფიციტზე საუბრობს, როგორიცაა დროის ფორმატის ზუსტი განსაზღვრა, პუნქტუალობა, პასუხისმგებლობა. მაგალითად, სამსახურში დაგვიანების შემთხვევების სიხშირე, კადრების გათავისუფლების ერთ-ერთი გავრცელებული მიზეზია. ამ ეკონომიკური სექტორის დამახასიათებელი პრობლემა მარკეტინგის განყოფილების მენეჯერების დეფიციტი. ამ მხრივ, პრობლემები ორ ასპექტად იყოფა. ერთ შემთხვევაში, პრობლემას ქმნის დამსაქმებელთა გადაჭარბებული მოლოდინი, როდესაც გაყიდვების სტატისტიკურ მაჩვენებლებში ნებისმიერ დამტავლას არასწორ მარკეტინგულ გათვლებს უკავშირდენ. მეორე შემთხვევაში, დამსაქმებელთა პრეტენზიების ობიექტურობა მათივე მონაყოლიდან აშკარა და ნათელია.

”სამუშაოს მაძიებლებს ხშირად აქვთ კარგი რეზიუმე, სერთიფიკატებისა და დიპლომების თანხმლებით. რელურად, როდესაც პრაქტიკულ ბიზნესში ერთვებიან, ძალიან სუსტები არიან. აღმოვაჩინე, რომ საქართველოში არ არსებობს სერიოზული მარკეტინგის კურსი, სადაც ზოგადად, მარკეტინგს ასწავლიან და არა ქვეყნების გამოცდილების კოპირებას. ქართველი მომხმარებელი ქვენის სოციალურ-ეკონომიკური დონის გამო, განსცვავებულია. ბევრი წვრილ-მანია გასათვალისწინებელი ნებისმიერი აქტივობისთვის. მაგ: სამზარეულოს რეკლამის სლოგანს „მხოლოდ ქალბატონებისთვის“ ერთმნიშვნელოვნად, არ უნდა წყვეტდეს მარკეტინგის სპეციალისტი. ამას ჯგუფური მუშაობა სჭირდება, კვლევით, ტესტირებით, პრაქტიკული

მაგალითების გათვალისწინებით. პროდუქცია ჩაგვივარდა, ჩვენთან ძირითადად მამაკაცები არიან ფულის გადამხდელები და ზუსტად ამ სამზარეულოს კომპლექტს უვლიდნენ ცივად გვერდს.” („ტექნო-ლუქსი”)

დ). სასტუმროები და რესტორნები

სასტუმროებისა და რესტორნების ბიზნესის წარმომადგენლების გადმოცემით, სამუშაოს მაძიებელთა მიმართვიანობა, სხვა სფეროებთან შედარებით, ძალზე მაღალია. შესაბამისად, ვაკანტური ადგილების შევსება პრობლემას არ წარმოადგენს. თუმცა, ასევე, მაღალია თანამშრომელთა გადინება, დროებითი ან სეზონური დასაქმების მსურველების დიდი რაოდენობის, დატვირთული სამუშაო გრაფიკისა და დაბალი ანაზღაურების გამო.

დამსაქმებლები თვლიან, რომ სასტუმროებისა და რესტორნების ეკონომიკური სექტორისთვის დამახასიათებელი სეზონური გააქტიურება, კვალიფიციური კადრების შერჩევისა და სამუშაო ადგილებზე შენარჩუნების მნიშვნელოვანი ფაქტორია. რესპონდენტთა ძირითადი ნაწილი საკუთარი ფინანსური რესურსებით უზრუნველყოფს, ტრენინგების საშუალებით, შერჩეული კადრების მომზადებას. ამასთან, საქართველოს ტურიზმისა და კურორტების დეპარტამენტი მნიშვნელოვან დახმარებას უნდა სეზონურად კადრების გადამზადებაში. თუმცა, არასეზონურ პერიოდში დაბალი ანაზღაურების გამო, მომზადებული კადრების გადინება, ყოველწლიურად კადრების შერჩევისა და მათი გადამზადების საჭიროებებს ქმნის.

დაბალი კვალიფიკაციისა და არაპროფესიონალიზმის გარდა, დამსაქმებლებისთვის განსაკუთრებულ პრობლემას სამუშაოს მაძიებელთა სოციალური უნარების დეფიციტი წარმოადგენს.

„ჩვენი სფეროსთვის განსაკუთრებით აქტუალურია პროფესიონალი კადრების დეფიციტი. ყოველწლიურად სეზონურად დასაქმების მსურველთა დიდი ნაკადია. კადრების შერჩევისას განსაკუთრებულ აქცენტებს მათი პასუხისმგებლების უნარებზე ვამახვილებთ. რა სტანდარტებზეა საუბარი, როცა მთელი დღის განმავლობაში, სამუშაო საათების დასრულებას ელიან. მათთვის მომხმარებლის კმაყოფილება და გულისხმიერი მომსახურებით გამოწვეული ხელმეორე ვიზიტის სურვილი არ არის პრიორიტეტი, რადგან სამსაურის მიმართ არასერიოზული დამოკიდებულება აქვთ – ეს მათთვის დროებითი, მოკლევადიანი მცირე შემოსავლის ნება.“

ე). ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა

კვლევის შედეგებით, მოცემული სფერო კადრების დეფიციტით არ გამოირჩევა. ამ მხრივ, ყველაზე თვალში მოსახვედრია კავშირგაბმულობის სფეროს წარმომადგენლების უკმაყოფილება, ქოლ-ცენტრის ოპერატორების პოზიციებთან მიმართებაში, რაც ასაკობრივი ქვოტის გათვალისწინებასთან ერთად, უცხო ენების გამართულ ცოდნას უკავშირდება. რესპონდენტთა გადმოცემით, პრობლემებს აწყდებან რუსული ენის მცოდნე კადრების მოძიებისას, როგორც თბილისის, ასევე რეგიონალური სერვის-ცენტრების შევსებისას და ამასთან, მნიშვნელოვანია გამართული მეტყველება და მეტყველების კულტურის ქონა.

აღსანიშნავია, რომ ამ მხრივ, დამსაქმებელთა მოთხოვნები, მომხმარებელთან ურთიერთობის განყოფილებების თანამშრომლების მიმართ საფინანსო ინსტიტუტების წარმომადგენლებისთვისაც იდენტურია.

ვ). ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება

კვლევის ფარგლებში ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოებოს სფეროში გამოკითხულ ორგანიზაციათა შორის, მოხვდა ორგანიზაცია, რომლის საქმიანობის ერთ-ერთ მიმართულებას აბრეშუმის ძაფის წარმოება წარმოადგენს. აღნიშნული ორგანიზაციის მონაწილეობა ეკონომიკური დარგის სურათს, კადრების დეფიციტთან მიმართებაში აშკარად ცვლის. ამიტომ კონკრეტული ორგანიზაციის პრობლემები ანგარიშში მოხსენიებულია განცალკევებულად.

“მეაბრეშუმეობის აღორძინებისა და განვითარების ფონდის” წარმომადგენლებთა განცხადებით სფეროსთვის თვალშისაცემია კადრების დეფიციტის პრობლემა. რესპონდენტები აცხადებენ, რომ

საქართველოში ზოგადად, დარგის განვითარების პრობლემა დგას, პროფესიონალი კადრების სიმცირის გამო. უფრო მეტიც, მათი გადმოცემით, კვალიფიციური კადრების მოძიება იმდენად დიდ პრობლემას წარმოადგენს, რომ დამსაქმებელი სამსახურის მაძიებელთა უნარებს მეტად აქცევს ურადღებას, ვიდრე მათ განათლებასა და მიღებულ გამოცდილებას.

"ჩვენი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე, თითქმის ვერცერთ ვაკანსიასთან მიმართებაში ვერ ვიღებთ 100%-იან შედეგს. ვინაიდან აბრეშუმის ძაფის წარმოება ჩვენი საქმიანობის სფეროა, კადრების ნაკლებობა ძალიან მწვავედ დგას. საჭიროა პრაქტიკული ცოდნა/გამოცდილება და კვალიფიკაცია. ქვეყანაში აბრეშუმის ჭირის მოვლის სპეციალისტები თითქმის აღარ არიან ან იმდენად ხანდაზმულ ასაკს მიახლოებული არიან, კომპიუტერის გამოყენება არ იციან. ფეხს ვერ უწყობენ თანამედროვეობას. დღეს, როდესაც ინტერნეტში ზღვა მასალა მოიპოვება ახალი ტექნოლოგიების და დარგების განვითარების თაობაზე, მათ ელემენტარული კომპიუტერული ცოდნა არ გააჩნით მომხმარებლის დონეზეც კი უცხოენებს, რომ თავი დავანებოთ. კვალიფიციურმა კადრმა უცხოენა და კომპიუტერი არ იცის. არაკალიფიციურმა მარტო უცხოენა და ინგლისური იცის. ამ მხრივ შრომით ბაზარზე სრული ქაოსია. არადა, ცოდნაც გვჭირდება და უნარიც. დიდი ხანია ამ დარგში აღარაფერი გაკეთებულა, შეიძლება ითქვას, რომ მეაბრეშუმება გადაშენების პირასაა."

დეფიციტური კადრების არსებობას ადასტურებს კიდევ ერთი ფაქტი, რამდენიმე ვაკანსიის ძიება ინტერნეტ საიტებისა და მედია საშუალებით, უკანასკნელი 3 წლის განმავლობაში პერმანენტულ რეჟიმში გრძელდება. ასეთი სპეციალობებია: ძაფის ამოხვევის ოსტატი, აბრეშუმის მქარგველი, აბრეშუმის სახვევი მანქანის ინჟინერ-მექანიკოსი, ბიო-მეცნიერი, ქიმიკოსი.

- ძაფის ამოხვევის ოსტატისა და მქარგველისთვის მნიშვნელოვანია აბრეშუმის ძაფის სპეციფიკის ცოდნა. ასევე, აბრეშუმის მასალის სათანადო რაოდენობის განსაზღვრა სხვადასხვა საქმიანობისას.
- ინჟინერ-მექანიკოსისთვის მნიშვნელოვანია აბრეშუმის სახვევი მანქანის სპეციფიკის ცოდნა და უსაფრთხოების ნორმების დაცვა.
- ბიო-ქიმიკოსს ბუნებრივი საღებავების წარმოებისთვის სათანადო განათლება სჭირდება. ბიო-ქიმიკოსისთვის მნიშვნელოვანია, ქართული აბრეშუმის ჭირის გენეტიკაზე სრულყოფილად ფლობდეს ინფორმაციას, წარმოების სპეციფიკის სწორად განსაზღვრისა და აბრეშუმის მასალის ხარისხის კონტროლისთვის.

რესპონდენტთა განცხადებით, წარსულში კადრების მოძიება სხვადასხვა გზით ხდებოდა. მიმართავდნენ სამხატვრო აკადემიასა და აგრარულ უნივერსიტეტებს, მქარგველებისა და ბიო-ქიმიკოსების მოძიების მიზნით. თუმცა, მათი გადმოცემით, მიზანმიმართული გზით, დასაქმების საიტებითა და უმაღლეს სასწავლებლებთან ურთიერთობით, მოძიებული კადრების საქმიანობის შედეგი იმდენად ერთგაროვანია, რომ ვაკანტური ადგილების შესავსებად საუკეთესო საშუალების დასახელება უჭირთ.

ზოგადად, ტექსტილისა და ტექსტილის წარმოების სფერო, კადრების დეფიციტით არ ხასიათდება. საქმიანობის სპეციფიკის მიუხედავად, კადრების მოძიება სირთულეს არ წარმოადგენს. რესპონდენტები აცხადებენ, რომ მათი საქმიანობის სფეროსთვის კადრების გამოცდილება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია, ამიტომ სფეროში გავრცელებული პრაქტიკა კადრების სტაჟიორებად აყვანა. მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში, დასახელდა დიზაინერის მოძიების სირთულე, თუმცა, აღსანიშნავია, რომ დიზაინერების მიმართ წაყენებული რესპონდენტთა მოთხოვნები არ გამოირჩევა მყარი არგუმენტებით, რადგან კადრების პროფესიონალიზმის შეფასება გემოვნების საკითხებზე დავის ფარგლებს არ სცდება.

"დიზაინერებთან მუდმივი დავა გვაქვს. ესკიზების ანუმბა იციან, თუმცა, ფერების შერჩევა მუდმივად პრობლემაა. მაგალითად: ლურჯისა და ყავისფრის სინთეზი დეკორატიული მასალისთვის, ჩემი აზრით არ არის მომგებიანი, რადგან გამორჩეული გემოვნების მომხმარებლისთ-

ვისაა განკუთვნილი. ახალგაზრდა თაობა ძირითადად, ჩემთვის გაურკვეველ კომპოზიციებს ქმნიან. მე პრაქტიკაში მაჩვენა, რაზეა მოთხოვნა ბაზარზე და დიზაინერებთან კამათს ამ თემაზე აზრი არ აქვს.”

გ). სოფლის მეურნეობა

კვლევის ფარგლებში, სოფლის მეურნეობის სფეროში გამოკითხულ ორგანიზაციათა შორის ”სასიპ სოფლის მეურნეობის სამეცნიერო კვლევითი ცენტრი” და ბიოლოგიური მეურნეობა ”ელკანა” წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ საკვლევ საკითხებზე დასახელებული ორგანიზაციების წარმომადგენელთა ინფორმაცია ვრცელდება საქართველოს ყველა რეგიონზე. კვლევამ აჩვენა, რომ სფეროს ძირითად პრობლემას, განათლების სისტემაში ბოლო პერიოდში განხორციელებული ცვლილებები წარმოადგენს. რესპონდენტთა გადმოცემით, კადრების დეფიციტი, ძირითადად, სოფლის მეურნეობის სექტორში კონკრეტული სპეციალობების კრიზისით არის გამოწვეული. კერძოდ, რესპონდენტები ამბობენ, რომ დღეს გარკვეული სპეციალობების ახალგაზრდა კადრების მოძიება, ფაქტობრივად შეუძლებელია, რადგან საგანმანათლებლო ინსტიტუტებში კონკრეტული სპეციალობების კადრები არ მზადდება. კერძოდ, ბოლო პერიოდში გარკვეული სპეციალობები გამსხვილდა აგრარულ ტექნოლოგიებში. შედეგად, ქვეყანაში ვიწრო სპეციალობების კვალიფიციური კადრების მოძიების პრობლემა წარმოიქმნა. რესპონდენტების გადმოცემით, კონკრეტული კადრების მომზადების აუცილებლობას, ბოლო პერიოდში, უმაღლეს სასწავლებლებში, ამ სპეციალობების აღდგენითი პროცესები ადასტურებენ. ასეთებია:

- აგრონომი,
- აგროქიმიკოსი,
- ნიდაგმცოდნე, მცენარეთა დამცველი.

„დილეტანტებმა ჩათვალეს, რომ განსხვავება აგრონომსა და ნიადაგმცოდნეს შორის უმნიშვნელოა, ასევე, აგრონომსა და აგროქიმიკოსს შორისა და აგრონომსა და მცენარეთა დამცველს შორის. რეალურად, განსხვავება დიდია. აგრონომი არის ზოგადი განათლების მქონე სპეციალისტი, რომელსაც შეიძლება სოფლის მეურნეობის ბევრ მიმართულებასთან ჰქონდეს შეხება, მაგრამ ფუნდამენტური ცოდნა არ ჰქონდეს. ამიტომ იყო ყოველთვის ვიწრო სპეციალობები დამოუკიდებლად, აგრონომიულ ფაკულტეტთან ერთად. თავისი შედეგი გამოიღო ფასიანმა სწავლებამ (ამ დარგების სრულყოფილად შესწავლა შეიზღუდა), არ შეისწავლეს ბაზარი, ამიტომ აგროქიმიასთან და მცენარეთა დაცვასთან ერთად, ყველა სამსახური გაუქმდა, რაც კი არსებობდა.“

რესპონდენტთა გადმოცემით, სექტორის განვითარებისთვის პრობლემებს ქმნის ნიდაგის ნაყოფიერების სამსახურისა და ნიადაგის შემსწავლელი ლაბორატორიების გაუქმდა, რაც განაპირობა ბაზარზე ნიადაგმცოდნებზე მოთხოვნის შესუსტებამ. თუმცა, ნიადაგმცოდნის პროფესიის მომზადება, სოფლის მეურნეობის გარდა, ინფრასტრუქტურის სფეროსა და სამხედრო საქმიანობებისთვის საც მნიშვნელოვანია, რამაც სპეციალობის აღდგენის საჭიროება წარმოქმნა

”14 აგროქიმიური კვლევითი ლაბორატორია ფუნქციონირებდა სოფლის მეურნეობის დარგში. არცერთი აღარ ფინანსირებს დღეს. ეს ერთადერთი ორგანიზაციაა, სადაც მოვიყარეთ თავი სხვადასხვა ინსტიტუტებიდან და შევქმნით, პატარა 7-8 კაციანი ჯგუფები. აკადემიებშიც სავალალო მდგომარეობაა. 66 წლის კადრი რომ ყველაზე ახალგაზრდაა კათედრაზე, რომელ აკადემიურ განათლებაზე ვლაპარაკობთ?!”

რესპონდენტებმა დაასახელეს თითოეული სპეციალობისთვის დამახასიათებელი პრობლემები.

ნიადაგმცოდნე – ”დასაწყისში ისწავლება ზოგადად ქიმია, ანალიზური ქიმია, კოლოიდური ქიმია და ორგანული ქიმია. ამ საგნების შესწავლის შემდეგ იწყება ნიადაგმცოდნების სპეციალობის შესწავლა და ზოგადი ბიოლოგია. ამ ყველაფერს მოიცავს ნიადაგმცოდნება. თუ ამ დონეებს არ ფლობს, ვერასოდეს ჩამოყალიბდება სრულყოფილ სპეციალისტად.“

მცენარეთა დამცველი – ”ურთულესი დარგია. აქ არსებობს ქიმიური, ბიოლოგიური, ალტერნატი-

ული მეთოდები, როდესაც ყველა მეთოდს თანაბრად გამოიყენებ, მცენარეთა დაავადების და მავნებლების წინააღმდეგ, სასურველი შედეგი მაშინ დგება. დღეს საქართველოში მოსავლის 40%-50% იკარგება მავნებლების და დაავადებების გამო. ელემენტარულად, მცენარეთა დამცველმა ვაზის დათვალიერებისას, ზუსტად უნდა გაიკოს, რა დაავადება აქვს, რომ უმკუნვალოს.”

აგრო-ქიმიკოსი – ”სწავლობს ნიადაგის ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან თვისებას -ნაყოფი-ერებას. აგრო-ქიმიკოსმა უნდა უზრუნველყოს მცენარე საკვები ნივთიერებებით, რომ სრულყოფილი მოსავალი მივიღოთ. ლაბორატორიული ანალიზებით უნდა დაადგინოს აგრო-ქიმიკოსმა ნიადაგში აზოტის, ფოსფორის, კალიუმის, მიკრო ელემენტების, ჰუმუსის შემადგენლობა. ეს უკანასკნელი ყველაზე მნიშვნელოვანია. საქართველოში ჰუმუს-დეფიციტური ნიადაგები ჩამოყალიბდა, რადგან ნლების განმავლობაში არ შესწავლიალა და ბალანსი არ შედგენელა.”

სურსათის სპეციალისტი – ”ეს არის სპეციალისტი, რომელიც მოცავს წყლის, მცენარეების, ცხოველების კონტროლს.

სპეციალობების საჭიროებები:

ნიადაგმცოდნე – ”რაც ყველაზე მინიმალურია, ველზე მუშაობა უნდა იცოდეს. ნიადაგის ჭრილი უნდა გააკეთოს, მისი აღნერა შეძლოს, რომელსაც მორფოლოგიური აღნერა ჰქვია. უნდა იცოდეს გენეტიკური ჰორმონტების ნარმოქმნა, ნიადაგის ნარმოშობის გენეტიკა. რადგან მსოფლიოში სულ 69 ყავისფერი ნიადაგია, აქედან ჩვენთან – 46 ტიპის, ანუ, ყველაზე მეტი.”

მცენარეთა დამცველი – ”დაიცვას მოსავალი, რეკომენდაციები მისცეს ნიადაგმცოდნეს და აგრო-ქიმიკოსს. ფერმერებთან იყოს აქტიურ კომუნიკაციაში და გაუწიოს კონსულტაციები მცენარეების დაავადებებისგან დაცვის მიმართულებით, დათესვიდან მოსავლის აღებამდე. ამავე დროს ეკოლოგიურად სუფთა პროდუქტის მიღებაზე ზრუნვის მეთოდები განსაზღვროს, რომ ადამიანისათვის უვნებელი მოსავალი მივიღოთ.”

აგრო-ქიმიკოსი – ”აგრო-ქიმიკოსმა უნდა იცოდეს მიწის ანალიზური ნიმუშის აღება, რომ შეისწავლოს რამდენ პროცენტს შეიცავს ჰუმუსს, საკვებ ულემენტებს ანუ აზოტს, ფოსფორს, კალიუმს და მიკრო-ელემენტებს და ერთობლივად დაისვას დიაგნოზი – რა კულტურა როგორ გავაშენოთ, რა ღონისძიებები მივიღოთ რა რეკომენდაციები მივცეთ ფერმერებს.”

სურსათის სპეციალისტი – ”ადრე ამ დარგს ჰიგიენისტი ენდოდებოდა, რომელიც სამედიცინო ინსტიტუტში ისწავლებოდა. კანდიდატს შეიძლება ჰქონდეს სხვადასხვა უმაღლესი განათლება – საზოგადოებრივი ჯანდაცვა, ჰიგიენისტი, პროფილაქტიკური მედიცინა, ექიმ-ვეტერინარი, სტანდარტიზაციისა და ხარისხის მართვის სპეციალისტი, კვების ტექნოლოგი, ბიოლოგი ან ქიმიკოსი. კარგად უნდა იცოდეს სურსათის კანონმდებლობა და კონტროლის მექანიზმები. ფლობდეს რისკის შეფასების ტექნიკას. კარგად უნდა ფლობდეს კომპიუტერს, რადგან ცხრილებთან უნევს მუშაობა. ძალიან კარგად უნდა იცოდეს ინგლისური, ვინაიდან ძირითადად ინგლისური ლიტერატურაშია ინფორმაცია.”

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ სფეროსთვის დეფიციტურია იურისტის სპეციალობები, რომლებიც ფერმერების უფლებათა დაცვის საკითხებზე მუშაობენ. ამ მიმართულების იურისტებისთვის მნიშვნელოვანია გარემოს დაცვის საკითხებსა და სოფლის მეურნეობის კანონმდებლობის სრულყოფილი ცოდნა. მაგალითისთვის, რესპონდენტების განცხადებით, ამჟამად მოქმედებს კანონი, რომელიც კრძალავს სათესლე მასალის მიმოცვლას. გამოკითხულები თვლიან, რომ კანონში სათესლე მასალის მიმოცვლასთან მსგავსი მიმართება, გადმოღებულია ევრო კავშირის კანონმდებლობიდან, სადაც სოფლის მეურნეობის სისტემა ბევრად განსხვავებულია. მსგავსი პრობლემებია სურსათის უვნებლობის კანონმდებლობასთან მიმართებაში.

სოფლის მეურნეობის სფეროსთვის, სურსათის უვნებლობის დარგში, დეფიციტურ კადრთა ნუსხაშია ნუტრიციის სპეციალისტი.

”ეს არის სპეციალისტი, რომელიც უნდა მუშაობდეს ჯანდაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროში. უნდა ადგენდეს რა რაციონი შეიძლება იყოს სკოლაში, საბავშო ბაღში, შესაბამისი საკანონმდებლო სტანდარტები უნდა არსებობდეს, რომელსაც ნუტრიციისტი შეიმუშავებს და შეეხება, იგივე რესტორნებში და კვების ობიექტებში,”

აჭარა

ალსანიშნავია, რომ კვლევის შერჩევის სპეციფიკიდან გამომდინარე, რაც კვლევის ფარგლებში, დიდი ორგანიზაციების გამოკითხვას გულისხმობდა, აჭარის ა/რ-ში ყველაზე ხშირად მშენებლობის, ოპერაციების უძრავი ქონებით, იჯარა და მომხმარებლისათვის მომსახურების გაწევის, სასტუმროებისა და რესტორნებისა და ვაჭრობის ბიზნესი, გვხვდება. შესაბამისად, კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ ორგანიზაციებს შორის, კონკრეტული ეკონომიკური სექტორის წარმომადგენლები ჭარბობს.

გამოიკვეთა, რომ აჭარის ა/რ-ში, რესპონდენტთა გადმოცემით, მაღალი უმუშევრობის პირობებშიც კი, დამსაქმებლებს უჭირთ მათვის საჭირო კადრების მოძიება და მოზიდვა. ერთი მხრივ, გამოკითხულები აღნიშნავენ, რომ სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა საგრძნობლად ჭარბობს გამოცხადებულ ვაკანსიებთან შედარებით. წარმოების ციკლზე ბაზარზე მოთხოვნის კლება ციკლურ უმუშევრობას იწვევს. მეორე მხრივ, კი კანდიდატების დაბალი პროფესიონალიზმი და ის გარემოება, რომ მთელი რიგი პროფესიის კადრები რეგიონში არ მზადდება, ხშირ შემთხვევაში, სტრუქტურულ უმუშევრობას იწვევს. კვლევის შედეგებით, ცხადია, რომ მნიშვნელოვანი დისპალანსია სამუშაო ძალაზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის.

კვლევამ აჩვენა, რომ დამსაქმებლებისათვის პრობლემატურია უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციის სპეციალისტების (სპეციალისტ-პროფესიონალები), სამშენებლო და მომსახურების სფეროს პერსონალის მოძიება. ასევე, აშკარაა კადრების სიმცირე განსაკუთრებით ისეთ ეკონომიკურ სფეროებში, რომლებსაც ტექნიკური მუშახლი სჭირდებათ. დამსაქმებლებში საკმაოდ დიდი მოთხოვნაა სხვადასხვა სპეციალობის ხელოსნებზე. რესპონდენტთა გადმოცემით, მიუხედავად იმისა, რომ განათლების რეფორმები ხორციელდება, თანამედროვე კადრების საბაზრო მოთხოვნებთან შეუსაბამო ცოდნა და უნარ-ჩვევები, განათლების პროგრამების არაეფექტურობაზე მეტყველებს. შედეგად, პრობლემურ საკითხად რჩება სამუშაოს შესრულების ხარისხი, რაც აისახება წარმოებლურობასა და კონკურენტუნარიანობაზე.

"რეგიონში კადრების ნაკლებობაა. კონკრეტულად, საინჟინრო დარგის კადრების ნაკლებობა იგრძნობა. ანუ, მცოდნე მშენებლების დეფიციტია. ამის მიზეზი შესაბამისი პროფესიული სასწავლებლების არარსებობაა, რაც სამწუხაროდ, სპეციფიკური ცოდნის და უნარების დეფიციტზე აისახება." (მშენებლობა)

"თანამედროვეობას რომ ფეხი აუბას, ისეთი კვალიფიციური კადრები ნაკლებად არის. თანამედროვე ტექნოლოგიები სხვა მოთხოვნებს აყენებს. დღევანდელ საბაზრო პირობებში, ვცდილობთ ყველაფერი გავაკეთოთ ოპტიმალურ ვარიანტში, ამისათვის საჭიროა პროფესიონალი კადრები. მაგალითად, ბათუმის პირობებში ჭერის გადახურვის იზოლაციებზე მომუშავე კაცი ვერ ვიპოვე. ხან თურქები მოგვყავს და ხან ირანელები. რამდენიმე ადგილობრივი ავიყვანე ამ სამუშაოზე, მაგრამ ერთი თვის შემდეგ იზოლაციების პრობლემა შეგვეემნა. საიზოლაციო მასალა მზის ულტრაიისფერი სხივების მედეგი იყო. ამას სჭირდება კვალიფიკაცია. ისეთ სპეციალისტების დეფიციტზე ვსაუბრობ, საქმეს რომ მიანდობ და პასუხისმგებლობას შესრულებულ სამუშაოზე ბოლომდე აიღებს." (მშენებლობა)

შრომის ბაზარზე მცირეა მაღალკალიფიციური კადრები, ამიტომ კვალიფიკაციის შესაბამისი ანაზღაურების გადახდა დამსაქმებელთა ნაწილისთვის არ არის ხელმისაწვდომი. რაც, მაგალითად, რესტორნებისა და სასტუმროების ბიზნესისთვის პრობლემას წარმოადგენს. გარდა ამისა, გამოიკვეთა რიგი პროფესიები, როგორიცაა იურისტი, ექიმი, მშენებელ—ინჟინერი, ინჟინერ-მექანიკოსი, არქიტექტორი, ბულალტერი, ფინანსისტი, მარკეტინგის მენეჯერი, გაყიდვების მენეჯერი, რომლებიც რესპონდენტთა აზრით, დეფიციტურია რეგიონებისთვის, რაც ბოლო პერიოდში შრომითი ბაზრის მობილობის ტენდენციის ზრდას უკავშირდება. პროფესიული კადრებისთვის უფრო მიმზიდველია დედაქალაქი, სადაც მეტია დასაქმებისა და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობები, რაც თავისთავად, შიდა მიგრაციის ზრდას განაპირობებს.

"სპეციალისტების სასწავლი დეფიციტია. როდესაც ვაცხადებთ ვაკანსიებს ბავშვთა სხვადასხვა მიმართულების ექიმებზე, იმდენად ცოტა კადრია, რომ ერთი და იგივე კადრი 5 ადგილ-

ზე მუშაობს და მექენიზაციაში გასაუბრებაზე მოსვლაც არ უნდა. არ გვყავს ბავშვთა რეანიმატოლოგი, ანგიოლოგი, ალერგოლოგი. მაგალითად, პათოლოგიური მორფოლოგიის სპეციალისტი აჭარაში მგონი ერთია. თბილისიდან მოგვყავს, საჭიროების მიხედვით.” (ჯან-მრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება)

კვლევამ აჩვენა, რომ დამსაქმებლებს არ აქვთ გაცნობიერებული როგორ გაზარდონ წარმოების შესაძლებლობები ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვით. ცხადია, რომ ისინი ნაკლებ მნიშვნელობას ანიჭებენ ერთი მხრივ, ადამიანური რესურსების დაგეგმვას და ამასთან, მათი განვითარებისთვის სტაბილური პირობების შექმნა და დრეღვადიანი პერსპექტივების დასახვა. მაგალითად, კვალიფიციური კადრების მომზადების გარეშე, შეუძლებელია შრომის ბაზრის თანამედროვ მოთხოვნებთან გამკლავება.

მაგალითად, კონკრეტულ სექტორებში, როგორიცაა სხვადასხვა ტიპის წარმოება, რეგიონისთვის დამახასიათებელია დეფიციტური კადრების უცხოელებით, კერძოდ, თურქი სპეციალისტებით შესება, რაც, ცხადია, აჭარის რეგიონის გეოგრაფიული მდებარეობით აისხება. წარმოების სფეროში თანამედროვე ტექნოლოგიების დანერგვის შედეგად, შრომის ბაზარზე კვალიფიციური ინჟინერ-მექანიკოსების საჭიროება დადგა. ადგილობრივი კადრების კვალიფიკაცია არ აკმაყოფილებს დამსაქმებელთა მოთხოვნებს. გამოკითხულები თვლიან, რომ უცხოეთიდან დაქირავებულ მუშახლს ადგილობრივ კადრებზე მეტი ინფორმაცია აქვთ თანამედროვე ტექნოლოგიებზე. გარდა ამისა, ხშირ შემთხვევაში, თანამშრომელთა თურქეთიდან შერჩევას სანარმოებისა და სამშენებლო ორგანიზაციების მანქანა-დანადგარების თურქული წარმოება განსაზღვრავს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მათი დაქირავება ფინანსურად ხელსაყრელია. წინააღმდეგ შემთხვევაში, რესპონდენტებს ევროპიდან უწევთ სპეციალისტების მოწვევა, მათი ანაზღაურების მოთხოვნა კი, ორგანიზაციის ფინანსურ შესაძლებლობებს აღემატება.

”ჩვენ ავტომატური წარმოება გვაქვს, ახალი მანქანა-დანადგარები და საერთოდ არ გვყავს მუშახელი. იძულებული ვართ თურქები ვამუშაოთ მთავარ დანადგარებზე. ქართველი მუშახელი დამხმარება. ინჟინერ-მექანიკოსმა აუცილებლად უნდა იკოდეს მანქანა-დანადგარი და მასთან მუშაობა, ერკევოდეს ხაზვაში, არქიტექტურაში, დიზაინში. ჩვენ ქარხანაში არსებულ მანქანა-დანადგარზე მუშაობს 40 უცხოელი. ამ საქმის მცოდნე ადგილობრივი კადრი არ გვყავს. კცდილობთ ჩავანაცვლოთ ადგილობრივი კადრით, მაგრამ ორი წლის განმავლობაში ეს ვერ მოვახრეთ. იმდენად ძვირია ეს მანქანა-დანადგარი, რომ გამოუცდელ და უცოდინარ კადრს ვერ ვანდობთ.” (ხე-ტყის დამუშავება და ხის ნაწარმის წარმოება)

სამეგრელო

სამეგრელოს რეგიონს, კვლევის ფარგლებში, ზუგდიდის, ფოთისა და სენაკის დიდი ორგანიზაციები წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ თანამშრომელთა რაოდენობითა და ვაკანტური ადგილების გათვალისწინებით, გამოსაყითს ორგანიზაციათა შერჩევა ძირითადად, ფოთში განხორციელდა. კვლევამ აჩვენა, რომ ზუგდიდში არსებული დიდი ორგანიზაციები, ძირითადად, სახელმწიფო მმართველობის სფეროს წარმოადგენს. ბიზნეს-სექტორში კი წამყვანი ადგილი წარმოებას, კერძოდ, თხილის გადამამუშავებელ და შემგროვებელ ბიზნესებსა და ვაჭრობის სფეროს უკავია. ამ მიმართულებით, საინტერესო იყო ზუგდიდში მოთხოვნადი პროფესიებისა და ზოგადად, შრომის ბაზრის სპეციფიკის განსაზღვრა, თუმცა, თვისებრივი კვლევის ფარგლებში, საკვლევი საკითხების განზოგადება, რაიონის მიხედვით, შეუძლებელი აღმოჩნდა, შემდეგი მიზეზების გამო:

- საკვები პროდუქტების წარმოების სფეროს ავსებს თხილის ბიზნესში ჩართული საწარმოები, თუმცა, მათი ვაკანტური ადგილები მხოლოდ სეზონურია და ამასთან, ძირითადად, ერთი კონკრეტული სამუშაოს შემსრულებელზე, რომელსაც არავითარი კვალიფიკაციადა უნარი არ სჭირდება;
- საფინანსო საქმიანობისა და კავშირგაბმულობის სფეროს წარმომადგენლები რაიონში მრავლადაა, თუმცა, ისინი რაიონული წარმომადგენლობებია და შესაბამისად, კვლევაში მონაწილეობაზე უარს აცხადებდნენ.

ქალაქ ფოთში დიდი ორგანიზაციები ძირითადად წარმოდგენილია ტრანსპორტისა და კავშირ-გაბმულობის, ვაჭრობის, მომსახურების, მრეწველობისა და ასევე, განათლების სფეროებში. ტრანსპორტისა და მომსახურების სფეროს, რიგ შემთხვევებში აერთიანებს ის ორგანიზაციები, რომელთა ძირითად საქმიანობას ავტომობლების ტრანსპორტირება წარმოადგენს.

გამოკითხული ორგანიზაციების წარმომადგენლების უმეტესობა კადრების დეფიციტის არსებობას უსვამს ხაზს. კვლევის ფარგლებში, გამოიკვეთა, რომ პრობლემები არსებობს როგორც აკადემიური, ასევე, პროფესიული განათლების კადრების მოძიების მხრივ.

რესპონდენტთა გადმოცემით, განსაკუთრებით აქტუალურია ახალგაზრდა კადრების დეფიციტი, რაც ქალაქიდან ახალგაზრდების მასობრივი გადინებით არის გამოწვეული. შესაბამისად, ქალაქ ფოთის ბიზნეს-ორგანიზაციების წარმომადგენლების ნაამბობიდან ჩანს, რომ კადრების ჩანაცვლება ხშირად პრობლემას წარმოადგენს. თანამშრომელთა ასაკი, ზოგჯერ შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკასა თუ სიმძიმესთან მიმართებაში არააღექვატურია. დამსაქმებლებს ურჩევნიათ უკვე გამოცდილი კადრების შენარჩუნება, რადგან ახალი კადრების დაბალი კვალიფიკაციიდან გამომდინარე, მათი მომზადება დიდ ხარჯებს უკავშირდება.

"საკონტეინერო გადაზიდვები საქართველოში ახალი ბიზნესია (მხოლოდ 10 წელია არსებობს) ამ ბიზნესთან დაკავშირებული პროფესიები არ ისნავლებოდა უმაღლეს სასწავლებლებში, არც პროფესიულ სასწავლებელში. თავიდან ვინც დავასაქმეთ, ის ადამიანები მუშაობენ ახლაც. ამიტომ ერთიდაიგივე კადრები მუშაობენ ქალაქის ყველა ამ ტიპის ბიზნესში. მარკეტინგის სპეციალობასაც კი თავის სპეციფიკა აქვს ამ ბიზნესისთვის, რაც ჩვენთან არ ისწავლება." (ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა/მომსახურება)

"კადრების ნაკლებობა განპირობებულია იმით, რომ ძველი შემდუღებლები უკვე ასაკოვანები არიან. ახალგაზრდები თვითნასწავლია და არ არიან მაღალი დონის სპეციალისტები. ჭირს ელექტრიკოსი. გაჩნდა პროფესიული ცოდნის დეფიციტი არ არსებობს შესაბამისი სასწავლებლები. მარტივი სამუშაოების შესრულება შეუძლიათ, მაგ, სადენების გამოცვლა, მაგრამ ახალ დაზგა-დანადგარებთან პროფესიონალი ელექტრიკოსის დეფიციტია." (სოფლის მეურნეობა)

გამოკითხული ბიზნესები, ძირითადად, განიცდიან შემდეგი კადრების დეფიციტს: ინჟინერ მექანიკოსი, ელექტრიკოსი, ეკონომისტი, ბუღალტერი, ასევე, საზღვაო სფეროს სპეციფიკის პოზიციები. რესპონდენტთა პასუხებიდან ხშირად ვაწყდებით მათ უმედო დამოკიდებულებას დასახელებულ პროფესიებში პროფესიონალი კადრების მოძიებასთან დაკავშირებით.

"ჩვენი პროფილის პროფესიები შეიძლება ითქვას საქართველოში საერთოდ არ არის. ამის მიზეზია ის, რომ საქართველოს არცერთი უმაღლესი და პროფესიული სასწავლებელი არ ამზადებს საზღვაო კარტოგრაფებს და პილოგრაფებს. ჩვენთვის უფრო მისალებია აკადემიური კვალიფიკაცია, რადგან ძალიან საპასუხისმგებლო სფეროა და ძირითადად მოითხოვს პროფესიონალ კადრებს. მაგალითად, სანავიგაციო ნიშნების მომსახურების სპეციალისტები, საერთაშორისო ასოციაციის შუქურების სტანდარტების სპეციალისტების პოვნა ფიზიკურად შეუძლებელია. შესაბამისად, ჩვენთან დასაქმებულებს, არათუ აკლიათ, საერთოდ არ აქვთ პროფესიული განათლება აღნიშნულ სფეროში." (მომსახურების სფერო)

"პროფესიული კადრების ნაკლებობაა. მიზეზი პროფესიული კადრების გადინებაა. ადრე სპეციალისტები იყვნენ რუსები, სომხები, ბერძნები. ისინი ნავიდნენ, ქართველებმა არ ისწავლეს, შესაბამისად, გაჩნდა დეფიციტი. წარმოიდგინეთ, ელექტრიკოსების დეფიციტია, რომელსაც შეუძლიათ სატვირთო მანქანების კომპიუტერული დიაგნოსტიკა. მანქანის ძრავის, სავალი ნაწილების, მანქანის კორპუსის შემკეთებლები არ გვყავს. თანამედროვე სატვირთო მანქანები გვყავს და მათი სპეციფიკა ქართველებმა არ იციან." (ტრანსპორტი)

"კადრების ნაკლებობას წავაწყდი მნიხრავი აპარატების ბუღალტერის ვაკანსიასთან მიმართებაში. მას უნდა გააჩნდეს პროფესიული განათლება ავტომობილების ცვეთის, საწვავის ხარჯების აღრიცხვის ნაწილში. ეს არის ტექნიკური ბუღალტერი და არა ფინანსური ბუღალტერი. საქართველოში

ასეთ კადრს ვერ იპოვით.” (ტრანსპორტი)

კვლევამ აჩვენა, რომ საკუთარი ბიზნესების მნიშვნელოვან გაფართოებას გეგმავენ ის ბიზნეს-ბი, რომლებიც გადაზიდვების, ელექტროენერგიის, გადამამუშავებელი მრეწველობის, განათლების სფეროებში მუშაობენ. დასახელებულ სფეროებში კადრების ანაზღაურება, რესპონდენტთა გადმო-ცემით, საკმაოდ მაღალია. თუმცა, მიუხედავად ამისა, მასობრივი უმუშევრობის პირობებშიც კი, დამსაქმებლებს არ აქვთ პროფესიონალი კადრების მოძიების იმედი. გამოსავალს მხოლოდ ადგილზე გადამზადებით ან საზღვარგარეთ კადრების მივლინებებში ხედავენ, თუმცა, ორივე გზა ამ ეტაპისთვის დამსაქმებლებისთვის, არასაკმარისი ფინანსური რესურსებისა და ადამიანური რესურსების მართვის სტრატეგიის უქონლობის გამო, პრობლემატურია. სწორედ, ამიტომ ქალაქ ფოთის დამსაქმებლები ყველაზე აქტიურად საუბრობენ ქალაქში პროფესიული სასწავლებლებისა და გადამზადების კურსების აუცილებლობაზე, რომლებიც რეალობაზე მორგებული სასწავლო პროგრამებით იხელდვანელებენ.

იმერეთი

იმერეთის რეგიონში გამოკითხულ დიდ ორგანიზაციებს შორის, ძირითადად, საწარმოო მრეწველობის სფეროს ორგანიზაციები გვხვდება. რეგიონში განვითარებულია სათბობ-ენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება, ქიმიური წარმოება, რეზინისა და პლასტმასის ნაწარმის წარმოება, სათბობ-ენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება. ამასთან, საკმაოდ გავრცელებულია, ვაჭრობისა და სასტუმროებისა და რესტორნების სფეროში დასაქმებული ბიზნესები.

საინტერესოა, რომ რეგიონის ურბანიზაციის დონის მიუხედავად, დამსაქმებელთა განცხადებებიდან, ნათელია, რომ რეგიონში უმუშევრობა საკმაოდ დიდ პრობლემას წარმოადგენს. რესპონდენტების გადმოცემით, გამოცხადებულ ერთ ვაკანსიაზე საშუალოდ 40-50 მსურველი მოდის, თუმცა, ძალზე ხშირია დამსაქმებელთა მოთხოვნასა და სამუშაოს მაძიებელთა შესაძლებლობებს შორის დისპალანსი.

კადრების მოძიებას რეგიონში ყველაზე მარტივად ვაჭრობისა და სასტუმრო-რესტორნების სფეროს წარმომადგენლები ახერხებენ. მიუხედავად იმისა, რომ ამ უკანასკნელთაც აქვთ კადრების კვალიფიკაციისთან პრეტენზიები, დასაქმების მსურველთა რიცხვი თავისებურ გავლენას ახდენს ვაკანტური ადგილების დროულად შევსებაზე. დიდი მოთხოვნა და არსებული კადრების მაღალი ხვედრითი წილი მოდის გამყიდველზე, მუშახელსა და ორგანიზაციების სპეციფიკიდან გამომდინარე კომსახურე პერსონალზე.

ამ სფეროებში, ძირითადად, პროფესიული განათლების პრობლემა იკვეთება. რესპონდენტები აცხადებენ, რომ სასტუმროს მომსახურე პერსონალის, რესტორნის მიმტანის, გამყიდველის ვაკანსიებზე ხშირად საშუალო განათლების, ან საოჯახო პირობებში გამოცდილება მიღებული კადრები აკითხავენ. მათ არ აქვთ არანაირი პროფესიული განათლება, რასაც კონკრეტული სფეროები მოითხოვს. ამიტომ ძირითადად, ადგილზე გადამზადებას მიმართავენ და არც ელიან პროფესიონალი კადრების გამოჩენას.

რაც შეეხება, საწარმოო მრეწველობის სხვადასხვა დარგებს, ყველაზე დიდი პრობლემა კადრების ასაკია. გამომდინარე იქიდან, რომ იმერეთში ოდითგანვე განვითარებული იყო მრეწველობის დარგები, ძველ პროფესიონალ თაობათა შორის ხდებოდა კონკრეტული სპეციალობების ცოდნის გადაცემა. თუმცა, ბოლო პერიოდში, წარმოების სფეროს პრობლემებს თანამედროვე ტექნოლოგიების დანერგვა დაკადრების ასაკის შეუსაბამობა. უფრო მეტიც, ისევე, როგორც სხვა რეგიონებში, რესპონდენტები ჩივიან, საქართველოში კონკრეტული კადრების არარსებობაზე.

”საწარმო ყოველთვის განიცდის კადრების ნაკლებობას ბიზნესის სპეციფიკიდან გამომდინარე და ასაკობრივი შეუსაბამობის გამო, სასურველია კომპანიაში მუშაობდნენ 18-დან 40 წლამდე ასაკის კადრები მექანიკოსებად, ელექტრიკოსებად, სამთო-ინჟინერებად. საწარმოს აქვს სპეციფიკური ნორმები. მანქანის გამართვას, ჩარხის მოხმარებას, მიწისქვეშა სადენეთან ურთიერთობას თავისებური ცოდნა სჭირდება. ახალგაზრდებს ვასწავლით, მაგრამ

ერთგვარად რისკიცაა. პასუხისმგებლობა უნდა ავიღო, რომ ადგილზე, მაღაროში შეისწავლოს საქმე და არა თეორიულად. ამიტომ არის მნიშვნელოვანი პროფესიულ სასწავლებელში გაიაროს თეორიული სწავლება, რომ პრაქტიკული სამუშაოებისას გამოიყენოს თეორიული ცოდნა. ” (სამთომოპოვებითი მრეწველობა)

რაჭა

კვლევის შერჩევის მეთოდოლოგიაში რაჭა წარმოდგენილი იყო 5 ორგანიზაციით, როგორც ურბანულად მცირე და ამასთან, ბიზნესის განვითარების დაბალი პოტენციალის მქონე რეგიონი. აღსანიშნავია, რომ კვლევის ფარგლებში, საჭირო გახდა, გამგებლებთან დაკავშირება რესპონდენტების ინტერვიუზე თანხმობის მოსაპოვებლად. მიუხედავად იმისა, რომ წინასწარი დაკონტაქტებისას, რეპონდენტები აშკარად გამოხატავდნენ თანამშრომლობის სურვილს, ადგილზე მისულ მკვლევარებს კატეგორიულ უარს უცხადებდნენ. მიზეზად კი, ძირითადად, დროის სიმცირე სახელდებოდა. შესაბამისად შერჩევაში მოცემული ორგანიზაციების ჩანაცვლება სხვა დიდი ორგანიზაციებით ცალკე პრობლემებს ქმნიდა, ასეთების მოძიების სირთულის გამო.

აღსანიშნავია, რომ რაჭაში ყველაზე დიდ პრობლემას არათუ კადრების კვალიფიკაცია და უნარები, არამედ, ზოგადად, შრომისუნარიანი მოსახლეობის სიმწირე ქმნის. თითოეული რესპონდენტი საუბრობს იმაზე, რომ ახალგაზრდების მასობრივი გადინება, სამუშაო ადგილების შექმნის საშუალებას არ იძლევა. ამიტომ, ბიზნეს-სექტორი რეგიონში ძალზე განვითარებელია.

წამყვან სფეროს რეგიონში სოფლის მეურნეობა წარმოადგენს, თუმცა, აქაც ძირითადად ინიციატუალური მეწარმეები, ან შინამეურნეობებში თვითდასაქმებულიები გვხვდებიან.

რთულია დეფიციტური პროფესიების განსაზღვრა, რადგან რეგიონი სამუშაო ძალის შიდა მიგრაციის მაღალი მაჩვენებლების გამო, არათუ რომელიმე ეკონომიკური სფეროს განვითარებას, არამედ სხვადასხვა დარგების სპეციალიტების სიმწირეს განიცდის.

”კლინიკა რეგიონში კარგად აღჭურვილია და პირობებიც საუკეთესოა, მაგრამ ფიზიკურად არ გვყავს ტრამვატოლოგი და უროლოგი. ახლახანს მოვიწვიეთ ენდოკრინოლოგი, რომელიც თვეში ორჯერ ჩამოვა რაიონში (რაც არასაქმარისია) და განახორციელებს პაციენტთა მიღებას. ეს არის სამი აუცილებელი სპეციალისტი რომელიც უნდა ჰქონის და არ ჰქონას.”

”ბაღის აღმზრდელები არ გვყავს შესაბააბამისი კვალიფიკაციით. ადრე არსებობდა ი. გოგებაშვილის სახელობის სასწავლებელი, რომელშიც ადამიანი უშუალოდ საბავშვო ბაღის პროგრამას სწავლობდა. ახლა ტრენინგები თუ არ გაიარა კადრმა, განათლებას ვერ იღებს ამ მიმართულებით. რეგიონს, ასევე, არ ჰქონს ლოგოპედი, ფსიქოლოგები.”

”უცხო ენების მცოდნე კადრის პოვნაა ძნელი რეგიონში, ახალგაზრდები სულ ქალაქში გაიკრიფინებ. პედაგოგები და ექიმები გვიჭირს და რა ბიზნესის განვითარებაზეა ლაპარაკი. მინი ღვინის ქარხნებია და 3-4 ადამიანი მუშაობს. ღვინის დაწურვა ოდითგანვე ვიცოდით და გამოგვდის.”

შიდა ქართლი

შიდა ქართლის რეგიონში არსებული დიდი ორგანიზაციებიდან, სოფლის მეურნეობაში, ვაჭრობა-სა და განათლების სფეროში მოქმედი ორგანიზაციები ყველაზე გავრცელებულია. სფეროთა ეკონომიკური მიმართულებიდან გამომდინარე, დეფიციტური კადრების მრავალფეროვნება რეგიონს ნაკლებად ახასიათებს.

შიდა ქართლში მოხვევნად პროფესიებს შორის, ყველაზე ხშირად სოფლის მეურნეობის სფეროს წარმომადგენლები იკვეთება, მათ შორის, განსაკუთრებით, აგრონომები და შხამქიმიკატების სპეციალისტები.

საგანმანათლებლო დაწესებულებებიდან დამსაქმებლები მხოლოდ კონკრეტული სპეციალობის კადრებს ელიან, როგორიცაა ეკონომიკური, ბიზნეს ადმინისტრირება და უცხო ენების სპეციალობები.

"ჩვენს სფეროში პროფესიული კვალიფიკაციის კადრების ნაკლებობაა,. ეს არის ფერმერთა მომსახურების ცენტრი, ჩვენ არ შემოვიფარგლებით მხოლოდ შხამქიმიკატების ვაჭრობით, ფერმერებს კონსულტაციასაც უუწევთ შხამქიმიკატების შესახებ. ამიტომ კადრი, რომელსაც ექნება ამ სფეროში უმაღლესი განათლება, ჩვენთვის ძალიან მნიშვნელოვანია. რაიონში შხამქიმიკატებში გარკვეულ კვალიფიციურ კადრს იშვიათად შეხვდები. ყველას გამოცდილებაზე დაყრდნობით აქვს ინფორმაცია" (სოფლის მეურნეობა)

"ნიადაგის შემსწავლელი, რომელსაც უმაღლესი განათლება სჭირდება, საქართველოში ძალიან ცოტაა. არადა ჩვენს სფეროში ძალიან მნიშვნელოვანია ასეთ სპეციალისტი. მაგ. ვაზი გავაშენეთ და გარკვეულ ადგილებში ნიადაგი მაღალი მუავიანობით გამოირჩეოდა და ვაზის გაშენება არ შეიძლებოდა. ეს ცოდნის დეფიციტმა გამოიწვია.. "(სოფლის მეურნეობა)

"ძალიან ჭირს „კარგი“აგრონომი, რომლისთვისაც საქმარისია პროფესიული განათლება და გამოცდილება. მაგ. გვყავდა ახალგაზრდა თანამშრომელი, რომელსაც ჰქონდა უმაღლესი განათლება და მხოლოდ თეორიული ცოდნა. კლიენტს რჩევას აძლევდა წიგნებიდან და მერე ფერმერებს სოფელში უფუძლებოდათ მოსავალი. "(სოფლის მეურნეობა)

მცხეთა-მთიანეთი

კვლევამ აჩვენა, რომ მცხეთა-მთიანეთში ადმინისტრაციული კადრის მოძიებას და კვალიფიციური კადრის აყვანას რესპონდენტები პრობლემად არ განიხილავენ. რეგიონის დეფიციტურ პროფესიებში ტექნიკური პერსონალი იკვეთება. მათი მოძიება განსაკუთრებით რთულია წარმოების სფეროში. დეფიციტური ტექნიკური პროფესიებიდან, წარმოების სფეროს წარმომადგენლები შემდეგ პროფესიებს ასახელებენ: ელექტრიკოსები, ელექტრო-მექანიკოსები, ინჟინერები. მათი გადმოცემით, ამ პროფესიის ადამიანები დღეისათვის ბაზარზე ძალიან ცოტაა და შესაბამისად, რთულია კადრების შერჩევა.

"იქნედან გამომდინარე, რომ ქვეყანაში არ არის ბევრი საწარმო. ტექნიკური პერსონალის დეფიციტი ამ სფეროს ახასიათებს. დაახლოებით ნახევარი წელი ვეძებდით კადრს ელექტრონიკის სპეციალისტი – მექანიკოსის პოზიციაზე და საბოლოოდ თბილისიდან ავიყვანეთ კვალიფიციური ადამიანი იმიტომ, რომ ამ რეგიონში სამწუხაროდ ვერ მოვიძიეთ."

აღსანიშნავია, რომ საწარმოებში სოლიდური რაოდენობით არიან დასაქმებული ახალგორიდან დევნილი მოსახლეობა. დევნილები ძირიათადად დაბალ პოზიციებზე საქმდებიან. დამსაქმებელთა გადმოცემით, ამ ადამიანებს არ აქვთ სასოფლო-სამეურნეო მიწები და შესაბამისად, ბიზნესში დასაქმება მათი შემოსავლის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი წყაროა. ამიტომ დაბალ პოზიციებზე მიმართვიანობა საკმაოდ ხშირია.

სამცხე-ჯავახეთი

სამცხე-ჯავახეთში გამოკითხულ ორგანიზაციებს შორის, წამყვანი ადგილინარმოების, მშენებლობის, რესტორნებისა და სასტუმროებისა და ვაჭრობის სფეროს უკავია. როგორც მოსალოდნელი იყო, ბორჯომში, როგორც საკურორტო ზონაში, დიდი ორგანიზაციებიდან სასტუმროებისა და რესტორნების, ბორჯომის წყლის წარმოებისა და სამშენებლო ბიზნესები, სხვა დარგებთან შედარებით, განვითარებულია. ახალციხეში კი ძირითადად, დიდი ბიზნესებიდან ვაჭრობისა და მშენებლობის სფერო გვხვდება.

სფეროების მიხედვით, სხვა რეგიონების დამსაქმებელთა მსგავსად, დეფიციტური კადრების მოთხოვნა და პრეტენზიები მსგავსია. წარმოების სფეროში სამცხე-ჯავახეთშიც აქტუალურია ინჟინერ-მექანიკოსების, ლაბორანტ-ქიმიკოსების, მიკრობიოლოგების, ელექტრიკოსების კადრების დეფიციტი, რაც საწარმოებში ახალი მანქან-დანადგარების დანერგვას და ზოგადად, წარმოების სფეროს ინვაციურ განვითარებას უკავშირდება.

"ძალიან გაგვიჭირდა მიკრობიოლოგის მოძებნა. ასევე, გვჭირდებოდა ქიმიკოსი. როდესაც აპლიკანტების მონაცემებს გავეცანით და უშუალოდ შევხვდით მათ, ხუთი ადამიანიდან რომელსაც ქიმიკოსობაზე ჰქონდათ პრეტენზია მხოლოდ ერთმა შეძლო დაესახელებინა წყლის

ქიმიური ფორმულა.” (სასმელების ნარმოება)

"სანარმოსათვის დეფიციტური კადრებია: ქიმიკოსები, ელექტრიკოსები, ასევე, მღესავები, რადგან ამ პროფესიების შესწავლა. მგონი, დღეს არსად ხდება, შესაბამისად, ხალხშიც დაინტერესება მინიმალურია. კვალიფიციური ელექტრიკოსების და მღესავების პოვნაც კი რთულია. ასევე, უმაღლეს სასწავლებლებში, ქიმიური ფაკულტეტის არსებობას, იმ ფორმით, როგორც არსებობს, საერთოდ აზრი არ აქვს. ქვეყნის მასშტაბით, ყველა სანარმო ქიმიკოსზე ნუნუნებს და უმაღლესი სასწავლებლები, რას ასწავლიან?" (სასმელების ნარმოება)

თვალშისაცემია, სამცხე-ჯავახეთში გამოკითხულთა შორის ბუღალტრის ვაკანსიაზე მოთხოვნა. გამოკითხულ ორგანიზაციათა უმრავლესობა, სფეროს მიუხედავად, ბუღალტრის სპეციალობის კადრების დაბალ კვალიფიკაციაზე საუბრობს. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ რეგიონში საბუღალტრო განათლება საკმაოდ ძევრ ადამიანს აქვს მიღებული, რასაც ვაკანსიების გამოცხადებისას სამუშაოს მაძიებელთა მიმართვიანობა ადასტურებს. თუმცა, დაბალი კვალიფიკაციის გამო, ძალზე მაღალია ბუღალტრის პოზიციაზე დასაქმებული კადრების გადინება.

"კადრების ნაკლებობას ჩვენი რეგიონი განიცდის. რეგიონში არ მოიძებნება ბუღალტერი. დიპლომი ყველას აქვს, თუმცა, ელემენტარული საკითხებიც არ იციან. პირადად, მე იმის გამო, რომ ჩემი ორგანიზაციისათვის ბუღალტერი ვერ ვიშოვე, თავად შევისწავლე ბუღალტრული საკითხები." (ვაჭრობა)

"ჩვენი რეგიონი ბუღალტრების ნაკლებობას განიცდის. ასპინძაში ფაქტობრივად ბუღალტრების მცოდნე კადრები არ გვყავს." (სასტუმრო)

"დეფიციტია იურისტის, უცხო ენების სპეციალისტის (თურქული ენა), პროფესიონალი ბუღალტრის, კვალიფიციური მძღოლების. ჩვენი კომპანია იმპორტით არის დაკავებული და მძღოლების ცუდი მუშაობის გამო, ხშირად გვაქვს დავები დამკვეთებთან. ამიტომ გვჭირდება კარგი იურისტიც. კომპანიის მფლობელი თურქია და ნორმალური თურქული ენის მცოდნე ვერ ვიპოვეთ, რომ საკონტაქტო პირი გვყავდეს ორგანიზაციიაში." (სამშენებლო მასალების იმპორტი)

სასტუმროებისა და რესტორნების ბიზნესი, ვაჭრობის სფეროს მსგავსად, მეტ-ნაკლებად საუბრობს კადრების დეფიციტზე. ამ სფეროს რესპონდენტები, უფრო მეტად, კადრების კვალიფიკაციითა და პროფესიონალიზმით გამოჩვეულ პრობლემებზე საუბრობენ. მნიშვნელოვანია, რომ გამოკითხულთა ძირითად ნაწილს, გამოცდილებიდან განმომდინარე, კარგად აქვს გააზრებული, რომ მომსახურე პერსონალისგან სამუშაოზე აყვანისას რაიმე სახის სპეციფიკური ცოდნის ან უნარების მოთხოვნა აზრს კარგავს და ადგილზე მათი გადამზადების შემდგომ შეძენილ ცოდნასა და უნარებს მეტად აფასებს.

"განსაკუთრებით მიმტანებისა და მზარეულების დეფიციტია. თითოეული ეს პროფესია საჭიროებს სპეციალურ ცოდნას, გამოცდილებას, კლიენტთან მოქცევის უნარებს, რაც ჩვენს რეგიონში არსებულ კადრებს საერთოდ არ აქვთ. ტურიზმის დეპარტამენტის ტრენინგებზე ვუძვებთ, ან ადგილზე ვამზადებთ. სხვაგვარად, ჩვენს რეგიონში შესაბამის კადრებს ვერ იძოვით." (რესტორანი)

კვლევის ფარგლებში, სამცხე-ჯავახეთში გამოკითხულ ორგანიზაციებს შორის, მოხვდა სოფლის მეურნეობის სფეროს ორგანიზაცია, რომელიც ყველაზე აქტიურად თანამშრომლობს რეგიონში სოფლის მეურნეობის სფეროს წვრილ და სამუალო ორგანიზაციებთან. შესაბამისად, რესპონდენტთან გასაუბრება საკმაოდ ინფორმაციული იყო, სოფლის მეურნეობის სფეროში არსებული მდგომარეობის ნათლად დანახვისთვის. დამსაქმებლის გადმოცემით, სოფლის მეურნეობაში სამცხე-ჯავახეთის აქტიური მონანილეობის მიუხედავად, რეგიონს დეფიციტური კადრების დიდი პრობლემა აქვს.

რესპონდენტი თვლის, რომ სოფლის მეურნეობის მიმართულებით აკადემიური განათლების ვეტერინარის, აგრონომისა და შხამქიმიკატების სპეციალისტების პოვნა რეგიონში შეუძლებელია. პროფესიული განათლება დამსაქმებელთა მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებს. მეორე მხრივ, პრობლემას ქმნის საჭიროების შემთხვევაში, სხვა რეგიონიდან კადრების მოწვევა, რადგან უმაღლესი კვალიფიკაციის და გამოცდილი კადრების პოვნა, დასავლეთის მხარეში ან კახეთის რეგიონშია მხოლოდ შესაძლებელი. ტერიტორიული სიშორე კი დამსაქმებლისთვის კალეკი პრობლემებს ქმნის.

"კადრების ნაკლებობას ჩვენი სფერო ყველაზე მეტად განიცდის. ძირითადად, დეფიციტურია ვეტერინარები, აგრონომები, შხამქიმიკატების მცოდნე სპეციალისტები. ჩვენვფლობტ 5 მაღაზიას, სადაც დღეს პროფესიონალი, „დიპლომიანი“ ვეტერინარი არ გყავს. ჩვენთან მომუშავეებს დამთავრებული აქვთ ადგილობრივი ვეტერინარული კურსები. თუმცა, პროფესიული სასწავლებლის დონე ჩვენს მოთხოვნებს ვერ აკმაყოფილებს, გვჭირდება უმაღლესდამათავრებული ვეტერინარი." (სოფლის მეურნეობა)

ქვემო ქართლი

შერჩევის მეთოდოლოგიით, კვლევის ფარგლებში, ქვემო ქართლის რეგიონში, ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის, სოფლის მეურნეობის, მშენებლობისა და ნარმოების სფეროში მოქმედი დიდი ორგანიზაციები გამოიკვლეოთ.

ქვემო ქართლის სოფლის მეურნეობის, მშენებლობისა და მრეწველობას სფეროში არსებული მდგომარეობა, რეგიონში დეფიციტური კადრების არსებობასთან დაკავშირებით, შიდა ქართლში გამოკვეთილი პრობლემების მსგავსია. მიუხედავად იმისა, რომ რუსთავი, როგორც ინდუსტრიული ზონა, გამორჩეულია ნარმოების სფეროს დაწესებულებათა სიმრავლით, რესპონდენტთა განცხადებით, ბევრი მათგანი საწარმოს რამდენიმე მიმართულებიდან, მხოლოდ ერთი პროდუქციის წარმოებით არის დაკავებული. გამოკითხულებმა აღნიშნეს, რომ საწარმოების მინიმალური დატვირთვით მუშაობის შედეგად, უმუშევრობამ ქალაქში საგრძნობლად იმატა, თუმცა, ეს ძირითადად, მუშახელს შეეხო. აյადემიური განათლების კვალიფიციურ კადრებზე იმდენად დიდი მოთხოვნაა, არსებულ პირობებშიც, ზოგიერთები რამდენიმე საწარმოს ემსახურებიან. ასეთ პროფესიათა ჩამონათვალში შედის, ინჟინერ-მექანიკოსები, ქიმიკოსები, ინფორმაციული ტექნოლოგიის სპეციალისტები, მარკეტინგის მენეჯერები.

რეგიონისთვის, სამცხე-ჯავახეთის მსგავსად, აქტუალურია სოფლის მეურნეობის სფეროში უმაღლესი განათლების მქონე კადრების დეფიციტი და ამასთან, ბუღალტრის პოზიციაზე კვალიფიციური კადრები.

"ვეტერინარი არ გყავს. კარგი ვეტერინარი გვჭირდება. დაავადება რომ ვრცელდება, ვაქცინაციის დოზის განსაზღვრა გვიჭირს. აგრონომი ხომ ზოგადად, პრობლემაა. კარგი აგრონომი არის დღეს საქართველოში? არაპოპულარული იყო წლების განმავლობაში სასოფლო-სამეურნეო ინსტიტუტი და სფეროების მთელი რიგი უცოდინრობამ წალეკა." (სოფლის მეურნეობა)

"კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა ჩვენს სფეროში ძალიან დიდია. ბაქტერიოლოგები, ქიმიკოსები, მეტროლოგები, სტანდარტიზაციონები, ეს ადამიანები მარტო მე კი არა, რესპუბლიკას უჭირს. სხვადასხვა მეთოდებით მიდის სწავლება, ერთი ნორმატიული დოკუმენტი არ არსებობს." (მომსახურება)

კახეთი

კახეთის რეგიონში დიდ ორგანიზაციებს, ძირითადად, ლვინის საწარმოები, სახელმწიფო მმართველობისა და მრეწველობის სექტორში მოქმედი ორგანიზაციები წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ ბოლო პერიოდში, ან სამომავლოდ ვაკანსიების არქონის გამო, კვლევის ფარგლებში, შერჩევაში მოხვედრილ ორგანიზაციათა უმრავლესობა, კვლევაში მონაწილე სუბიექტად არ ჩაითვალა, ამიტომ კვლევაში წარმოდგენილი ორგანიზაციების ეკონომიკური მიმართულებები განსხვავებულია. ერთი ეკონომიკური მიმართულებების ფარგლებში, მხოლოდ რამდენიმე ღვინის საწარმოა წარმოდგენილი. სოფლის მეურნეობაში დასაქმებული ორგანიზაციის წარმომადგენლები რეგიონში პროფესიული კადრების სიმცირეზე საუბრობენ. პრობლემატურია, აგრონომის, შხამქიმიკატების სპეციალისტის ვაკანსიებზე კადრების შერჩევა, დაბალი დონის სპეციფიკური განათლების გამო.

აღსანიშნავია, რომ სამედიცინო სფერო, სხვა რეგიონების მსგავსად, კონკრეტული პროფესიის მედიცინის მუშაკების დეფიციტს განიცდის. რეგიონში პრობლემას წარმოადგენს, ბავშვთა კარდიოლოგის, უროლოგის, ენდოკრინოლოგის სპეციალისტის ექიმების მოძიება. კლინიკა შპს "წოვო-

მედი"-ს წარმომადგენელის გადმოცემით, რეგიონში ამ პროფილის ექიმები ძალზე ცოტაა და ყველა მათგანი უკვე დასაქმებულია სხვა კლინიკებში. მაღალი კონკურენციის გამო, სხვა კლინიკებიდან, საჭიროების შემთხვევაში, მოწვევა უძნელდებათ. საბოლოო ჯამში კი ეს კლინიკის იმიჯზე უარყოფითად აისახება.

მიუხედავად იმისა, რომ რეგიონში ღვინის წარმოება ერთ-ერთ პრიორიტეტულ საქმიანობას წარმოადგენს, ამ სფეროს წარმომადგენლები, ღვინის ლაბორატორიის სპეციალისტების დეფიციტს უჩივიან. მათი ინფორმაციით, საკმაოდ ბევრი საწარმოა გახსნილი და ყველა პროფესიონალი კადრი დასაქმებულია. საწარმოების ნაწილში კი, ღვინის ლაბორატორიაში არაპროფესიონალი კადრები არიან დასაქმებული.

საინტერესოა, რომ ბოლო პერიოდში საქართველოში განვითარებულმა ღვინის ტურიზმმა, კახეთის რეგიონში გაახშირა, რთველის ან ღვინის დამუშავების პროცესზე ტურისტთა დაკვირვება და სამუშაო პროცესებში ჩართვა. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ბოლო პერიოდში, ტურისტული ჯგუფებისგან ღვინის დაწურვის პროცესზე დაკვირვების საკმაოდ დიდი მოთხოვნაა, რიგ შემთხვევაში, თარჯიმანი ვერ ართმევს თავს, სრულყოფილად სპეციფიკური ტექნოლოგიით მიმდინარე პროცესის აღწერას სტუმრებისთვის. ამიტომ უცხო ენების (ინგლისური და რუსული ენები) სინქრონული თარჯიმნების მოთხოვნა, რეგიონში საკმაოდ დიდია.

კადრების შერჩევასთან დაკავშირებული პრობლემები და პრობლემების მოგვარების გზები

როგორც აღინიშნა, გამოკითხული ორგანიზაციების უმრავლესობას, რეგიონისა და ეკონომიკური სფეროს მიუხედავად, უძნელდება კვალიფიციური კადრების შერჩევა, რამდენიმე ძირითადი მიზეზის გამო:

- ქვეყანაში არ მზადდება კონკრეტული პროფესიის თანამედროვე მოთხოვნებზე მორგებული კადრები, უმაღლეს და პროფესიულ სასწავლებლებში სასწავლო პროგრამების მოდულების შრომის პაზრის მოთხოვნებთან შეუსაბამობის გამო; პიზნესებმა არ იციან როგორ ეძებონ კვალიფიციური კადრები და არ აქვთ შერჩევის ის უნარები, რომელიც უზრუნველყოფს ახალი კადრების კვალიფიკაციისა და სამუშაოს სპეციფიკის თანხვედრას;
- ბიზნესი არ არის ორიენტირებული კადრების გრძელვადიან განვითარებაზე..

აღსანიშნავია, რომ თანამშრომლების შერჩევის პრინციპებში, თანამდებობრივი სტატუსიდან, ან პოზიციების სპეციფიკიდან გამომდინარე, ორი ძირითადი მიდგომა გამოიკვეთა. მუშახელის მოძიებას რესპონდენტები ახლობლებლისა და ნაცნობების რეკომენდაციით ამჯობინებენ. სხვა ტიპის სპეციალისტებსა და მოსამსახურე პერსონალს რეზიუმეს საფუძველზე და გასაუბრების გზით არჩევენ, სამუშაოს მაძიებელთა განათლების შესახებ ინფორმაციისა და გასაუბრების გზით მიღებულ შთაბეჭდილებებზე დაყრდნობით. თანამშრომელთა დაქირავებისას, გამონაკლისს წარმოადგენს ეკონომიკური სფეროს სპეციფიკურ პოზიციებზე შერჩევა, როგორიცაა ფინანსისტი, რისკების მართვის მენეჯერი, პიზნეს-ადმინისტრირების მენეჯერი, რომელიც განსაკუთრებულ ცოდნასა და უნარებს მოითხოვს. ასეთ შემთხვევაში დამსაქმებლები სამუშაოს მაძიებელთა გამოცდილებას პირველი რიგის მოთხოვნად აყენებენ.

გამოკითხულთა აზრით, მოქმედი უმაღლესი და პროფესიული სასწავლებლების პროგრამები არ არის მორგებული შრომის პაზრის არსებულ მოთხოვნაზე. ისინი ფიქრობენ, რომ კადრების გადამზადება, პროფესიული სკოლების შექმნა, რომლებიც აღზრდიან კადრებს მოთხოვნადი სპეციალობების მიმართულებით, ხელს შეუწყობს ბიზნესის განვითარებას და შესაბამისად, უმუშევრობის შემცირებას.

საფინანსო საქმიანობის, მომსახურების, ვაჭრობის, ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სფეროებისთვის გავრცელებული პრაქტიკაა კადრების ადგილზე გადამზადება ტრენინგების საშუალებით. დასახელებული სფეროს წამომადგენელთა ნაწილს საქმიანობის სტანდარტებისა და სპეციფიკის გამო, საკუთარი ტრენინგ-ცენტრები აქვთ.

„ჩვენთან ფუნქციონირებს ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ტრენინგ-ცენტრი. გვყავს ტრენერი და კოორდინატორი. ერთი მიმართულება მომსახურების სფეროს, პრო-დუქტების სერვისს და სერვის პლიუსს, ხოლო მეორე მიმართულება ტექნიკური კადრების მომზადებას ემსახურება. ასევე, ვიწვევთ სპორტისტებს უცხოეთიდან ან ვუშვებთ თანამშრომლებს გადასამზადებლად უცხოეთში. მაგ: ჩინეთში, ძირითადად ტექნიკურ სტაფს ვუშვებთ. ოპერატორებს მუდმივად სჭირდებათ ახალი პროდუქტების შესახებ ინფორმაცია, რომ სრულყოფილად ფლობდეს პროდუქტს, ამიტომ ტრენინგ-ცენტრების არსებობს ჩვენი სფეროსთვის გარდაუვალია.“ (შპს „სმარტი“)

„ახლად აყვანილ კადრს ნებისმიერ საოპერაციო პოზიციებზე ვამზადებთ. მომზადება დაახლოებით 3-6 თვე გრძელდება. თუ რაიმე ხარვეზებია, „რეფრეშენტ“ ტრენინგებს ვუტარებთ და ხარვეზების გამოსხივების შანსს ვაძლევთ. ტრენინგების ძალიან ბევრი კომპონენტი გვაქვს. ეს არ არის მარტო საკლასო ტრენინგები. ადგილზე შესაძლებელია ვიდეო ტრენინგების მოსმენაც. ყველა საშუალებით ვცდილობთ, რომ ცოდნის დანაკლისი შევუვსოთ. გარდა იმისა, რომ აქცენტი პროდუქტების და სპეციფიური პროდუქტების ცოდნაზე კეთდება, ასევე, კურსში შედის გაყიდვების უნარი, სერვის პლიუსი, კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები. დამატებითი ტრენინგებიც გვაქვს მათთვის, ვისაც სურს მოლაპარაკების უნარის ხელოვნებას დაეუფლოს.“ (საბანკო საქმიანობა)

„ტრენინგ ცენტრში ვასწავლით ფარმაკოლოგიას. იმ პრეპარატების შესახებ იღებენ ცოდნას, რომელთანაც მომავალში შეხება ექნებათ. თვენახევრიანი სწავლება გვაქვს, შემდეგ სტაურება. ყველა ეტაპის შემდეგ გადიან გამოცდებს. იცხრილებიან როგორც სწავლების ასევე, სტაურების პროცესში. ზოგჯერ თვითონვე ხვდებიან, რომ არ არიან ამ სფეროსთვის შექმნილნი. ზოგჯერ ჩვენ ვწყვეტთ ურთიერთობას რადგან ვხედავთ, რომ მასალას ვერ ძლევენ ან უნარები აქვს და მოტივაცია არა აქვს სათანადო. ასევე, ტრენინგები გვაქვს არსებული და მუდმივ მოქმედი თანამშრომლებისთვის გაყიდვების და მომსახურების სფეროში.“ (ფარმაცია – მომსახურება)

წარმოების და მრეწველობის სფეროს წარმომადგენლები ადგილზე გადამზადების პრაქტიკას იყენებენ, თუმცა, გადამზადების პრინციპი პრაქტიკული საქმიანობის პირობებში წვრთნაა და არა თეორიული კურსი. კვლევამ აჩვენა, რომ ამ სფეროსთვის გავრცელებული მეთოდია ძველ, გამოცდილ სპეციალისტთა ცოდნის გამოყენება ახალი კადებრების განვითარებისთვის.

რესპონდენტთა გადმოცემით, ნებისმიერ წარმოებასა თუ მრეწველობის სფეროში მოქმედ ორგანიზაციას, განსხვავებული და ამასთან, ინდივიდუალური სპეციფიკა აქვს. რიგ შემთხვევაში, საქმიანობა ისეთ სპეციფიკაზეა აგებული, რომ ადგილზე გადამზადება ერთადერთი გამოსავალია დამსაქმებლებისთვის. წინააღმდეგ შემთხვევაში, წარმოუდგენელია საგანმანათლებლო დაწესებულებებმა ყველა ტიპის იშვიათი სპეციფიკური ცოდნა გაითვალისწინონ სასწავლო პროგრამებში. სფეროს წარმომადგენელთა შორის არიან ისეთებიც, ვინც კადრების გადამზადებისთვის საზღვარგარეთიდან მოწვეულ სპეციალისტებს იყენებს ან თავად კადრებს უშვებს საზღვარგარეთ კვალიფიკირების ასამაღლებლად.

„ცემენტის წარმოება საქართველოში არაა მასშტაბური. წარმოების სრულ ციკლს ვგულისხმობ. მაგ: ღუმელის ოპერატორი. სხვა საწარმოს არ დასჭირდება იმიტომ, რომ ღუმელი არ აქვთ. იმის მოლოდინიც არ გვქონდა, რომ რომელიმე პროფესიული სასწავლებელი კადრს მომიმზადებდა. ამიტომ ჩვენ შევიმუშავეთ ჩვენი სასწავლო პროგრამა სახელნიფო სტანდარტების და იმ სტანდარტების გათვალისწინებით, რაც მოეთხოვებათ ამ პოზიციებზე დაკავებულ მუშახელს. ჩვენ ვასწავლით პროფესიას ყველანაირ კადრს, როგორც მაღალი, ასევე დაბალი რანგის მუშახელს. საამქროს უფროსებსაც შევასწავლეთ პროფესია.“

„გვაქვს ელექტრონული სწავლების მეთოდი, გარდა ამისა, საზღვარგარეთ ვუშვებთ კადრს, რომ პროფესია შევასწავლოთ. გერმანიაში და მთელი მსოფლიო მასშტაბით ჰაიდელბერგ ცემენტს აქვს ფილიალები. იქ ასწავლიან იმ პროგრამით, რომელიც მორგებულია ჩვენ კომპანიაზე. ასწავლის არა მხოლოდ კონკრეტულ პროფესიას, არამედ იმ ყველა პროცედუ-

რას, რა მიმართულებითაც ჩვენ ვართ. მაგ: ღუმელი, როგორ აწარმოოს. როგორ გათიშოს, როგორ ჩართოს. თუ რაიმე პრობლემა იქნება, როგორ აღმოფხვრას. ჩვენთან ყველაფერი კომპიუტერულია. ყველა მონაცემი მოდის კომპიუტერში. ასნავლიან იმ მონაცემის წაკითხვას კომპიუტერში და ა.შ. ამას ვერ ასწავლის ვერცერთი ტექნიკური თუ უმაღლეს სასწავლებელი.”

”პროფესიული ცოდნის დეფიციტის შევსავსებად აგვავას კანდიდატი ხელშეკრულებით, სტაუიორად 3 -6 თვემდე და ადგილზე ვამზადებთ, ასევე ვაგზავნით თბილისში ”პიარ აკადემიაში”, ბათუმის საზღვაო აკადემიაში. გავაგზავნეთ ნორვეგიაში ჯეფერსონის საზღვაო კარტოგრაფიული პროგრამების შემსწავლელ ტრენინგ ცენტრში, რუმინეთის ქ. კონსტანციას ჰიდროგრაფიულ ტრენინგ ცენტრში, უკრაინაში, ინგლისში.” (ნაოსნობის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა საქართველოს საზღვაო პასუხისმგებლობის ზონაში (სერვისის განმახორციელების ორგანო)

ტრენინგების მიმართ განყენებული პოზიცია ორგანიზაციათა მხრიდან, ძირითადად, ფინანსური პრობლემებით არის გამოწვეული. რესპონდენტთა ნაწილი ტრენინგებს სპეციფიური სპეციალობებისთვის ითხოვს, როგორიცაა თანამედროვე ტექნოლოგიების მცოდნე სხვადასხვა დარგის მექანიკები, ინჟინრები, მანქანა-დანადგარების შემკეთებლები, მექანიზატორები. ასევე, მოთხოვნადია ფინანსური მენეჯერებისა და ბუღალტრებისთვის ფინანსურ დოკუმენტაციასთან მუშაობისა და კანონმდებლობებში შეტანილი ცვლილებების შესწავლა.

დამსაქმებლების აზრით, საკმაოდ ეფექტურია კადრების გადამზადების პრაქტიკა ადგილზე, ორგანიზაციასა თუ საწარმოში. გამოკითხულთა შორის, უმრავლესობა, კმაყოფილებას გამოთქვას საკუთარ საწარმოში მომზადების შედეგებზე. წარმოებისა და მრეწველობის სფეროში დასაქმებული მსხვილი ორგანიზაციები, არსებულ პრაქტიკას, საწარმოსთვის მაცოცხლებელ მნიშვნელობას ანიჭებენ და გამოუვალი მდგომარეობით ხსნან. სხვა მხრივ, კვალიფიციური კადრების საქმიანობაზე დაკვირვების რეჟიმში სპეციალისტთა აღზრდა ორგანიზაციებისთვის დიდ დროით და შრომით დანახარჯებს მოითხოვს.

”დაახლოებით 1 წელია, რაც კადრების ადგილზე გადამზადების პროცესი დავიწყე და 70 კადრიდან 7-8 კადრია ვინც სპეციალისტად ჩამოყალიბდა. თუმცა, ყველა სპეციალობაზე ადგილზე გადამზადება არ ვრცელდება. უბრალოდ, წარმოუდგენელია. დღემდე ვეძებ მაღალანაზღაურებად ტექნოლოგის კადრს, რომელსაც აქვს აზროვნების უნარი. აქვს თეორიული განათლება და მზად არის იცხოვროს დედოფლისნაყაროში. მეც მზად ვარ გავუშვა საზღვარგარეთ სასწავლებლად. მზად ვარ დაბრუნების შემდეგ კიდევ ჩამოვუყვანო სპეციალისტი და სამი თვე ვასწავლო დანადგარებზე მუშაობა. ერთი წელია ვეძებ ასეთ კადრს. ჯერ ჯერით ვერ ვნახე.” (საკვები პროდუქტების წარმოება)

”ინვესტორებმა, წარმოების მესვეურებმა ჩამოიყვანეს უცხოეთიდან გამოცდილი კადრები და მეთოდისტები, რომელთაც შეასწავლეს უკვე ადგილობრივ კადრებს ყასაბისა და ხორცის დამუშავეს სპეციალისტის საქმიანობის სპეციფიკა. ამჟამად ორგანიზაციაში უკვე 95% ადგილობრივი კადრი გვყავს. მაგრამ ამან ძალიან დიდი დრო და ენერგია წაიღო, ფინანსებზე რომ არაფერი ვთქვათ.” (საკვები პროდუქტების წარმოება)

”ჩვენ გვქონდა ასეთი პრაქტიკა, რომ საქართველოს ყველა რეგიონის ბენზინგასამართი სადგურების ოპერატორებს ვუკითხავდით ლექციებს ელემენტარულ ფიზიკასა და გაზგასამართი სადგურების შესახებ. 250 კაციდან 100-მა გაიგო რაღაც, დანარჩენი რაც იყო ისევ ის დარჩა, არჩევანი არ არის, მეორე ეტაპის შერჩევიდან 10% გამოგვადგა საქმეში, თუ კადრს საფუძველი არ აქვს, ვერაფერს აუხსნი.” (მომსახურების სფერო შპს ”ვისოლ პეტროლიუმ ჯორჯია”)

სპეციფიკური ცოდნის, და გამოცდილების საჭიროება

კვლევამ აჩვენა, რომ რიგ შემთხვევებში სამუშაოს მაძიებლები ვერ აკმაყოფილებენ დამაქმებელთა მოთხოვნებს. მათი უკმაყოფილება ეხება, როგორც სპეციფიკური ცოდნისა და გამოცდილების მინიმალურ დონეს, ასევე სპეციფიკურ უნარებს, რასაც გარკვეული პროფესიები-

სთვის აუცილებლობად მიიჩნევენ. ქვემოთ მოცემულია იმ რესპონდენტთა ციტატები, რომლებიც სამუშაოზე აყვანილი კადრების მიმართ უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ და აღნერდნენ უკმაყოფილების მიზეზებს.

სპეციფიკური ცოდნის პრობლემა, ძირითადად, გამოიკვეთა შემდეგ პოზიციებზე:

- ექსპორტის და გაყიდვების მენეჯერი – ”ექსელის პროგრამაში ფორმულების შედგენასაც ვერ ახერხებდა, სტატისტიკურ პროგნოზებზე საუბარიც ზედმეტია. უჭირდა მომხმარებლებთან ურთიერთობის ეფექტიანობის ანალიზი, დანახარჯებისა და შემოსავლების ანგარიში.”
- ფინანსისტი – ”არ შეეძლო ფინანსური აღრიცხვის წარმოება. მაგ.: დღეს ბაზარზე ზეთი თუ 3 ლარი ღირს, 8 ლარად ვერ გავყიდო. ადექვატური ღირებულება, რომ დავადო, წარმოება 2.80 მაინც უნდა დამიჯდეს. 2.80 ლარიანი ღირებულება სანარმომ როგორ დასვას კონკრეტული პროდუქციისთვის, ფინანსისტმა უნდა გააანალიზოს. ამ საკითხის მცოდნე ვერ ვიპოვე ნლების განმავლობაში.”
- მექანიკოსები და ინჟინერ მექანიკოსები – ”მანქანების დარეგულირებას და გამართულ მუშაობას ვერ უზრუნველყოფდა. არ იცოდა გამოჩარხვის მეთოდები და ვერ ხვდებოდა, მანქანის დაზიანების მიზეზებს.”
- ბაქტერიოლოგი – ”ბაქტერიოლოგმა უნდა იცოდეს გადათესილი ბაქტერიის დათვლა, კვადრატულ მილიმეტრზე რამდენი ცალი ბაქტერია დაფიქსირდა. გადამზადება ვცადე, მაგრამ შედეგი არ გამოიღო. ამას უმაღლესი განათლება სჭირდება, სათანადო პრაქტიკით ბაქტერიოლოგიურ ინსტიტუტში”;
- დიზაინერი – ”მხოლოდ გარეგნული დაგეგმარება არ არის საკმარისი, დიზაინერს იმის ცოდნაც სჭირდება, რამდენად მარტივი ან რთულია შესასრულებლად, რომ მომხმარებლისთვის გასაგები გახდეს, რა კრიტერიუმებით ხდება კონკრეტული პროდუქციის შეფასება”;
- ფარშის ოპერატორი – ”უნდა განასხვავებდეს ღორის ხორცის და ძროხის ხორცის ფარშს ერთმანეთისგან ფერის მახასიათებლებით. შესაბამისად, უნდა ერკვეოდეს ხორცის ხარისხი, რადგან ხორცი უფრო მაღალუჭებადი პროდუქტია, ვიზრე ფარში. უნდა იცოდეს ხორცის რა ნაჭრისგან რა სახის ფარში გამოვა. რა ინგრედიენტებით შეზავდეს და როგორ გემოზე დასვას”.;
- ფერმერი ცომის და კრუასანის ოსტატი – ”სწორად დაფენოვნება უნდა იცოდეს. მთავარია, ფენების წარმოქმნის სპეციფიკა, გადაკეცვა, ცხიმის დოზირება, გაბრტყელების სპეციფიკა, ტემპერატურა და ა.შ.”.
- სკუტერის ოსტატი – ”უნდა იცოდეს, რომელ ყალიბში, რომელი პროდუქტი მოამზადოს. მოხარული ძეხვი, სერველადი, მოხარული ან ნახევრად შებოლლილი.”
- შებოლვის ოსტატი – ”შებოლვის ღუმელი უნივერსალურია თავის სტრუქტურით და სპეციფიკური მუშაობაა მასთან საჭირო. ღუმელი ღამის თვითონ განიშნებს, როდის რა საქმე უნდა შეასრულო, მაგრამ ზოგადად, ამ სპეციფიკის ღუმელთან მუშაობის ცოდნაა საჭირო, რომ პოზიციების მიხედვით განათავსო პროდუქტი და შებოლვის პროცესი აკონტროლო, ამასთან, ნახერხის დამატების დრო და დონე უნდა განისაზღვროს.”
- ელექტრიკოსი – ”გასაუბრებაზე ნახაზში ჩამრთველი და რომელი გამომრთველი ვერ ნაიკითხა.”
- მექანიკოსი – ”ელემენტარული ნახაზების და ფიგურების გარჩევა არ შეეძლოთ. არანაირი თეორიული განათლება არ ჰქონდა თითქოს.”
- ინჟინერი – ”ნახაზის კითხვა არ იცოდა. როდესაც მოუვა, რაღაც დეტალი მან ხომ უნდა შეძლოს წაკითხვა. ელემენტარული ნახაზის კითხვა უნდა იცოდეს, ამით რისი თქმა მინდა იცით, ხაზვა უკანა პლანზეა უმაღლეს სასწავლებელში. უმაღლეს დამთავრებული მოდის და ნახაზის კითხვა არ იცის. ბევრმა დახაზვაც არ იცის, რაც ინჟინერის პირველი რიგის ვალდებულებაა.”
- მანქანა-დანადგარების ოპერატორი – ”დღეს დანადგარები კომპიუტერული პროგრამებით იმართება. მივიღეთ სპეციალისტი და საერთოდ ვერ შეძლო მართვა. გასაუბრებაზე შთაბეჭდილება დატოვა, მაგრამ პრაქტიკაში ვერაფრის გაკეთება ვერ შეძლო, თანამედროვე ტე-

ქნოლოგიებში ვერ ერკვეოდა.”

- CISCO-ს სპეციალისტი – ”გლობალური და ადგილობრივი კომუნიკაციების სპეციალობას ვერ ფლობდა და არ ჰქონდა CCNA, CCNP, MCSE. სერთიფიკატები. ქსელებთან მიმართებაში არასაკ-მარისი ცოდნაა პრობლემა”
- გრაფიკოს დიზაინერი – ”მინიმუმ უნდა იცოდეს გრაფიკული პროგრამები.”

პროფესიულ სასწავლებლებთან ურთიერთობა

კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების ნაწილს აქტიური ურთიერთობა აქვს პროფესიულ სასწავლებლებთან, კადრების მოზიდვის, ან გადამზადების, რიგ შემთხვევაში, კი პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტების სანარმოსა თუ ორგანიზაციებში სტაჟირების მიზნით. რესპონდენტთა ნაწილმა ვერ დაასახელა პროფესიული სასწავლებლების დასახელება, კვლევის ფარგლებში დასახლებელი პროფესიული სასწავლებლების ჩამონათვალი შემდეგნაირა:

| კონკრეტური აქტივობა | პროფესიული სასწავლებლები |
|---|--|
| თბილისი | |
| ჯანმრთელობის დაცვა | საექთნო კოლეჯების ასოციაცია |
| სასტუმროები და რესტორნები | პროფესიული სასწავლებელი ”კულინარული” |
| სასტუმროები და რესტორნები | პროფესიული სასწავლებელი ”იკარუსი” |
| კავშირგაბმულობა | პროფესიული სასწავლებელი ”გრენა” |
| ხე-ტყის დამუშავება და ხის ნაწარმის წარმოება | პროფესიული სასწავლებელი ”სპექტრი” |
| ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა და მომზარებლი-სათვის მომსახურების გაწევა | პროფესიული სასწავლებელი (გაგარინის ქუჩაზე) |
| აჭარა | |
| ვაჭრობა | თბილისის ტექნიკური უნივერსიტეტი |
| | პროფესიული სასწავლებელი :ბლექსი” |
| | პროფესიული სასწავლებელი ”შავი ზღვა” |
| | პროფესიული სასწავლებელი ”ახალი ტალღა” |
| სამეგრელო | |
| მომსახურების სფერო | პროფესიული სასწავლებელი ”ლაზიკა” |
| გემთმშენებლობა | ფოთის N12 პროფესიული სასწავლებელი |
| მომსახურების სფერო | პროფესიული სასწავლებელი ”ფაზისი” |

| იმერეთი | |
|--|--|
| ქიმიური წარმოება | ავტო-ტექნიკური |
| სამთომოპოვებითი მრეწველობა, სათბობენერგეტი-კული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვების გარდა | პროფესიული სასწავლებელი "პროფიუნიტივი" |
| რაჭა | |
| განათლება | პროფესიული სასწავლებელი "ერქვანი" |
| ქვემო ქართლი | |
| ელექტრომოწყობილობების, ელექტრონული და ოპტი-კური მოწყობილობების წარმოება | პროფესიული სასწავლებელი "მოდული" |
| სამცხე-ჯავახეთი | |
| ვაჭრობა | ქ. ახალციხის ლიცეუმი |
| ვაჭრობა | პროფესიული სასწავლებლის „ტოლერანტი“ |
| კახეთი | |
| ღვინის წარმოება | პროფესიული სასწავლებელი "აისი" |

რესპონდენტები თვლიან, რომ სერიოზულ სრულყოფას საჭიროებს ქვეყანაში უმაღლესი და პროფესიული კვალიფიკაციის კადრების მომზადების სისტემა სწავლების ხარისხის გაუმჯობესების, ტერიტორიული და ფინანსური ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფის მიზნით. კვალიფიციური კადრების სიმცირის ერთ-ერთ მიზეზად პროფესიული სასწავლებლების ნაკლებობა დასახელდა.

კვლევის ფარგლებში, გამოკითხულებმა დაასახელეს კონკრეტული პროფესიები, რომელთა დეფიციტიც დღეს ამჟარაა და პროფესიულმა სასწავლებლებმა ორიენტაცია სწორედ, მოთხოვნადი პროფესიების სწავლებაზე უნდა აიღონ. კვლევამ აჩვენა, რომ პროფესიული სასწავლებლებისგან რესპონდენტები განსაკუთრებით ელიან შემდეგი კადრების განვითარებას: ენერგეტიკოსი, ხარატი, ზეინკალი, მექანიკოსი, რეფრიჟირატორის მექანიკოსი, ავტომტვირთავის ოპერატორი, მძღოლი, მემორტაჟე, ელექტრიკოსი, მზარეული, მიმტანი, სასაქონლო ოპერაციების სპეციალისტი, ბუღალტერი.

თანამშრომელთა ძიების საშუალებები

კვლევამ აჩვენა, რომ დამსაქმებლები კადრების მოსაძიებლად სხვადასხვა საშუალებებს იყენებენ. რეგიონებში განსაკუთრებით გავრცელებულია ნაცნობ-მეგობრების დახმარებით თანამშრომელთა მოძიების გზები. ამ გზით კადრების ძიება დაბალი პოზიციებისთვის მეტად გავრცელებულია, ვიდრე პროფესიონალ სპეციალისტთა ვაკანსიებზე. ხშირ შემთხვევაში, რესპონდენტები სფეროს შემცირებით, სხვა ორგანიზაციების კადრების საცდელი ვადით დასაქმების მეთოდს მიმართავენ. მსგავსი შემთხვევები, ძირითადად, დეფიციტური კადრების ძიების პროცესებს ახლავს, როგორიცაა – ინ-ჟინერ-მშენებლები, ინჟინერ-მექანიკოსები, მანქანა-დანადგარების შემკეთებლები, მექანიზატორები,

გეოდეზისტები, აგრონომები, ვეტერინარები, ფინანსისტები.

”საჯარო სამსახურის ბიუროს საიტზე არც ვათავსებთ. იმდენად, რამდენადაც მოკლევადიანი სამუშაოებია და სეზონურად ავიყვანთ ხელშეკრულებით, საჯაროდ კონკურსებს არ ვაცხადებთ. ამიტომ პროფ. სასწავლებლებში, უნივერსიტეტებში წერილობითი ფორმით უუგზავნით ჩვენს მოთხოვნებს, იქ ინიციება შესაბამისი დრო და შევარჩევთ კანდიდატს წელს შეიძლება არასამთავრობო ორგანიზაციების მონაცილეობაც განვიხილოთ მეტი გამჭვირვალობისთვის. ვთანამშრომლობთ ბათუმის დასაქმების სააგენტოსთან, მაგრამ არავინ იქედან არ დამისაქმებია.” (ტურიზმი)

”თანამშრომლების აყვანაში დიდ როლს თამაშობს ახლობელ — ნაცნობების რეკომენდაცია. ინტერნეტსაიტებს არ ვიყენებ, რადგან ვფიქრობს, რომ სხვა ქალაქიდან სამუშაოდ არავინ ჩამოვა.” (იმერეთი შპს ”ბლექგოლდი”)

კვლევის შედეგად, დასახელდა შემდეგი დასაქმების საშუალებები:

- ინტერნეტ-საიტები (www.jobs.ge www.icr.ge www.hr.com.ge www.dasaqmeba.ge, www.facebook.com www.worknet.gov.ge www.hr.gov.ge)
- გაზეთი „სიტყვა და საქმე“.
- რეგიონალური ტელევიზიონი და რადიო (მორბენალი სტრიქონი ან ტექსტური განცხადებები) „საჯაროდ ვაცხადებთ ჩვენს ვებ გვერდზე, ჯობს.გე, ჰრ.ცომ.გე. რეგიონებში რადიოში, მორბენალი სტრიქონითაც ვუშვებთ. ეიჩარი ავრცელებს ხოლმე სოციალურ ქსელში. გაზეთში, რომელთანაც თანამშრომლობს. როცა ვინრო კვალიფიკაციებზეა საუბარი, ამ შემთხვევაში რეკომენდაციების გამოთხოვას ვაკეთებთ, ინფორმაციის მოძიების მიზნით. ეიჩარები ვთანამშრომლობთ ერთმანეთთან და ვცვლით ინფორმაციებს. ეიჩარ ჯგუფებში ვართ განევრიანებულები, სოციალურ ქსელებში. ეიჩარს კარგად ესმის აქცენტებს რაზე უკეთებ. ჩემთვისაც გამოუგზავნიათ სივები და მეც გამიგზავნია. არის ხოლმე შემთხვევები, როცა ვინახავთ რეზიუმეებს, რომელიც ჩვენ ვერ გამოვიყენეთ. რადგან კადრს სხვა პოზიციაზე ვხედავთ სხვა მიმართულებით. თუ ჩვენ დაგვჭირდება ჩვენ ვიყენებთ და თუ ჩვენ უგუფში მოითხოვს ვინგე ეიჩარი ჩვენ შეგვიტავაზებია. ყველა გზა და ხერხი მისაღებია როცა საქმე კარგ კადრს ეხება.“ (სილქნეტი)

ჩამოთვლილი ინტერნეტ-საშუალებებიდან განსაკუთრებით პოპულარულა www.jobs.ge და www.facebook.com-ის საშუალებით კადრების მოძიება. რესპონდენტები თვლიან, რომ გარდა იმისა, ორივე მათგანს ბევრი მომხმარებელი ჰყავს და შესაბამისად, ვაკანსიის განთავსება კადრების მოძიების ოპერატორულობის განმსაზღვრელია.

რესპონდენტთა პასუხებიდან ჩანს, რომ www.hr.gov.ge და www.worknet.gov.ge-ს გამოყენება კადრების მოძიების მიზნით, ნაკლებად არის გავრცელებული დამსაქმებლებში. რესპონდენტთა ნაწილს მათი არსებობის შესახებ ინფორმაცია აქვს, თუმცა, თანამშრომლობა არ ქონია და შესაბამისად, დახასიათება უჭირს. დასახელებული სამსახურების შესახებ ინფორმაციას, ძირითადად, სახელმწიფო ორგანიზაციები ფლობენ და ბიზნეს-სექტორის წარმომადგენელთა მცირე ნაწილი, განსაკუთრებით თბილისში.

„ძალიან კმაყოფილი ვარ ვორქნეტთან ურთიერთობით. პრომო-გოგონების მოძიებაში ძალიან დაგვეხმარა. მაღალი რანგის პოზიციებზე არ გვქონია მათთან ურთიერთობა, მაგრამ დარწმუნებული ვარ, ისეთივე წარმატებით გაართმევენ თავს, როგორც იმ შემთხვევაში. გავუგზავნეთ მოთხოვნა და ზუსტად შესაბამისი კადრი მოგვაწოდა. ძალიან ყურადღებიანები არან. მარტო კადრი გამოგიგზავნოს და დაამთავროს ურთიერთობა, ასე არ იქცევა, ძალიან დეტალურად მოყვება თითოეულ კადრს და ინტერესდება მათი შედეგებით.“ (შპს ”მარშე“)

”worknet.gov.ge-ს სუსტი მხარე არ ვიცი რამდენადაა, მაგრამ მათ არ აქვთ საშუალება, რომ გამოაგზავნონ კანდიდატების რეზიუმეები. მხოლოდ სიას გზავნიან, მაგრამ სიებს ჩვენც ვაგროვებთ. დადებითი ის არის რომ გვანვდიან კონკრეტულ კანდიდატებს რომლებიც ინფორმირებული არიან ვაკანსიაზე.“ (სამედიცინო კორპორაცია ევექსი)

”worknet.gov.ge-ს შესახებ მსმენია. ჯანდაცვის სამინისტროდან მოწვევა მივიღეთ, ექს-

პო-ჯორჯიაში ჩატარდა ფორუმი და მონაწილეობა მივიღეთ. ერთჯერადი ურთიერთობა გვქონდა. დასაქმების თვალსაზრისით არ გამოგვიყენებია.”

ვაკანსიები

კვლევის ფარგლებში, რესპონდენტებმა უპასუხეს კითხვას, ”რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში ანყდებით კადრების ნაკლებობას პროფესიული ცოდნის, სპეციფიური უნარებისა და კვალიფიკაციის დეფიციტის გამო?”

ცხრილში მოცემულია ვაკანსიათა ჩამონათვალი თბილისის ორგანიზაციებში და სფეროს მიხედვით ამჟამად არსებული ვაკანსიები.

| სფერო | ვაკანსიები |
|--|---------------------------------------|
| თბილისი | |
| საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოება | მაღაზიის კონსულტანტი |
| | ტიტეისტერი, ლაბორატორიის მიმართულებით |
| | ჩაის ტექნოლოგი |
| | ინჟინერ-მექანიკოსი |
| | ფინანსისტი |
| | ბუღალტერი |
| | ტექნოლოგი |
| | ავტომატიზატორი |
| | ტექნიკური სამსახურის უფროსი |
| | ელექტრიკოსი |
| | მექანიკოსი |
| | ქიმიკოსი |
| | საკონდიტორო დიზაინერი |
| | ცომის სპეციალისტი |
| | კონდიტერი |
| | ლაბორანტი |
| | მარკეტინგის მენეჯერი |
| | გაყიდვების მენეჯერი |
| | ფარმის ოპერატორი |
| | ცომის ოპერატორი |
| | ფენოვანი ცომის ოსტატი |
| | შებოლვის ოპერატორი |
| | მშპრიცავი |

| | |
|--|---|
| | დანადგარების ინჟინერი |
| | გიდი |
| ქიმიური წარმოება | აიტი აუდიტი წარმოებას აქვს საერთაშორისო სტანდარტი, და შიდა განაწესით, აუდიტის კადრის დასაქმება აუცილებელია. |
| | ფარმაცევტი |
| მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება | მასალათმცოდნება |
| დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება | შუშის ხელოსნები |
| | შუშის მანქანა-დანადგარების სპეციალისტი |
| | ელექტრიკოსი |
| | ღუმელის ოპერატორი |
| | ცემენტის წისქვილის ოპერატორი |
| | მეხვიმირე |
| | შემდუღებელი |
| | რკინიგზის ოპერატორი |
| მშენებლობა | მშენებელ-კონსტრუქტორი |
| | მშენებელ-ინჟინერი |
| | გეოდეზისტი |
| | არქიტექტორი |
| | ინჟინერი |
| სასტუმროები და რესტორნები | კვების ტექნილოგი |
| | მიმტანი |
| | მზარეული |
| | შეფ-მზარეული |
| | ადმინისტრატორი |
| | დარბაზის მენეჯერი |
| | დამლაგებელი |
| | გიდი |
| ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა | გრაფიკოს-დიზაინერი |
| | მომსახურების ცენტრის ოპერატორი |
| | მეკაბელე |
| | სადენების შემკეთებელი |
| ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი | პროექტის მენეჯერი |
| | აიტი მენეჯერი |

| | |
|---|--|
| | მარკეტინგის მენეჯერი |
| საფინანსო საქმიანობა | აიტი |
| | ბუღალტერი |
| | კონსულტანტი |
| | ოპერატორი |
| | ფინანსისტი |
| ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა | ეიჩარი |
| | კონსულტანტი |
| ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება | ძაფის ამოხვევის ოსტატი |
| | მქარგველი |
| | ინჟინერ-მემანქანე |
| | მკერავი |
| მრეწველობის სხვა დარგები | ელექტრიკოსი |
| | მექანიკოსი |
| | გამომჭრელი |
| | მოდელიორი |
| სახელმწიფო სამსახური | გეოლოგი |
| | ამოტუმბვის სპეციალისტი |
| | ხარჯთაღრიცხვის სპეციალისტი |
| | კომპიუტერული პროგრამების სპეციალისტი (არხიკადი 3 დ) |
| ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება | ჰიდროინჟინერი |
| | წყალანარინება (კანალიზაცია) |
| | წყალმომარაგების სპეციალისტი |
| | წყლის რესურსების რაციონალური გამოყენების სპეციალისტი |
| ელექტრომოწყობილობების, ელექტრონული და ოპტი-კური მოწყობილობების წარმოება | სატელეკომუნიკაციო სისტემების სპეციალისტი |
| | უსაფრთხოების სპეციალისტი |
| ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება | ანესთეზიოლოგი |
| | რეანიმატოლოგი |
| | ნეიროქირურგი |
| | ანგიოქირურგი |

| | |
|------------------|--|
| განათლება | |
| სოფლის მეურნეობა | ნიადაგმცოდნე აგროქიმიკოსი ვეტერინარი მცენარეთა დამცველი სურსათის სპეციალისტი |

აჭარა

| | |
|--|--|
| ფირმის აქტივობა | რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში აწყდებით კადრების წაკლებობას |
| მშენებლობა- | შესყიდვების კოორდინატორი - (იურისტი, ეკონომისტი) სამშენებლო და უსაფრთხოების დარგის სპეციალისტი ოფის-მენეჯერი გადახურვის იზოლაციის სპეციალისტი მასალების ბუღალტერი სამუშაოთა მწარმოებელი (ინჟინერი) ფასადების ალპინისტი |
| დამზადება და ვაჭრობა ოკინა-კავეულით, მეტალოპლასტმასის წაკეთობებით | ხარატი შემდუღებელი |
| ტანსაცმლის წარმოება | მკერავი-ოპერატორი |
| მიწის ნაკვეთების იჯარით გაცემა (ბუღარი) | გამწვანების აგრონომი |
| სასადილოები და მზა საკვების მიწოდება | ბუღალტერი ეკონომისტი |
| ავეჯის წარმოება | მანქანა-დანადგარების მუშახელი (ხაზვა, არქიტექტურა, დიზაინი) |
| ტურისტული სააგენტოები და სამოგზაურო ბიუროები | ბუღალტერი იურისტი გიდი |
| სკოლამდელი განათლება | ექიმი დიეტოლოგი ფინანსისტი |
| ადგილობრივი დანიშნულების მიღსადენების, კავშირგაბმულობის და ელექტროგადამცემი ხაზების მშენებლობა | ელექტროშემდუღებელი გაზის მიღების შემდუღებელი ტრაქტორის ოპერატორი |

| | |
|--|--|
| ფართო პროფილისა და სპეციალიზებული საავადმყოფოების საქმიანობა | პათოლოგიური მორფოლოგიის სპეციალისტი (ექიმი) ბავშვთა ალერგოლოგი ბავშვთა რეანიმატოლოგი ანგიოლოგი საშუალო მედ-პერსონალი |
| საქმიანობა სპორტის სფეროში | ექიმი-მასაჟისტი |
| სასტუმროები და რესტორნები | სასტუმროს მომსახურე პერსონალი მიმტანი ადმინისტრატორი მზარეული დამლაგებელი |

სამეცნიერო

| ფირმის აქტივობა | რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში აწყდებით კადრების ნაკლებობას |
|----------------------------------|---|
| ვაჭრობა | ელექტრიკოსი |
| | ავტომობილების დიაგნოსტიკოსი |
| | ძრავის ხელოსანი |
| | სავალი ნაწილის ხელოსანი |
| | მანქანის კორპუსის შემკეთებელი |
| საკვები პროდ.წარმოება | ეკონომისტი |
| | ბუღალტერი |
| | პროდუქტის ხარისხის კვლევის ანალიტიკოსი |
| | ხორც პროდუქტების დამამზადებელი მუშა |
| | შემდუღებელი |
| მომსახურება | მექანიკოსი |
| | დიზელისტი |
| | ელექტრიკოსი |
| | მძღოლი ექსპედიტორი |
| | კარტოგრაფი |
| | მეტეოროლოგი |
| | ჰიდროგრაფი |
| | სანავიგაციო სისტემების სპეციალისტი |
| ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა | ტრანსპორტის ტექნიკური ბუღალტერი |
| | საკონტეინერო გადაზიდვების მარკეტინგის სპეციალისტი |
| | ელექტრიკოსი |
| | მექანიკოსი |
| | ლოჯისტიკის სპეციალისტი |
| სოფლის მეურნეობა | ელექტრიკოსი |
| | შემდუღებელი |
| | მექანიკოსი |
| | შემდუღებელი |

| | |
|------------|---|
| მრეწველობა | ელექტრიკოსი ხორცის ფარსის შემდგენელი მაცივარ დანადგარების შემკეთებელი |
|------------|---|

იმერეთი

| | |
|---|--|
| ფირმისაქტივობა | რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში აწყდებით კადრების ნაკლებობას |
| მშენებლობა | ფინანსისტი ბუღალტერი ტექნილოგი ავტომატიზატორი ტექნიკურისამსახურისუფროსი ელექტრიკოსი ზეინკალი ინჟინერი ელექტროშემდუღებელი მექანიკოსი |
| ხე ტეის დამუშავებადა ხის წარმოება | ელექტროშემდუღებელი ავეჯისდიზაინერი ხესთან მომუშავე |
| ჯანმრთელობისდაცვა და სოცილური დახმარება | კომპიუტერულიპროგრამებისსპეციალისტი იურისტი ანესტეზიოლოგი რეანემატოლოგი ნეიროჭირურგი ტრავმატოლოგი გულმკერდისქირურგი ელექტრიკოსი საოპერატორომედდა ტექნიკოსები ექიმები ბუღალტერი |
| ვაჭრობა | ყასაბი მცხობელი კონდიტერი გამყიდველი დისტრიბუტორი პრისეილერი სუპერვაიზერი |
| ელექტროენერგიის აირისა და წყლის წარმოებადა განაწილება | ბუღალტერი გაყიდვების მენეჯერების მძღოლ-დისტრიბუტორები ტექნილოგი კონსულტანტები დისტრიბუტორები |

| | |
|---|---|
| სასტუმროები და რესტორნები | ბარმენი მიმტანი |
| ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება | მკერავი გამომჭრელი დამფენის უთოზემომუშავის |
| სათბობენერგიტიკულძასარგებლოწიაღისეულის მოპოვება | სამთოინჟინრები დაზგისმემანქანე |
| მუზეუმი | ხელოვნების ისტორიის სპეციალისტი |

შიდა ქართლი

| | |
|--|---|
| ფირმის აქტივობა | რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში აწყდებით კადრების ნაკლებობას |
| მშენებლობას | ამწევრანის მძღოლი ბულდოზერის მძღოლი გრეიიდერის მძღოლი |
| მებოსტნეობა, დეკორატიული მებაღება და სანერგე პროდუქციის წარმოება | მყნობელი სათესლე მაღაზიის გამყიდველი |
| ფართო პროფილის და სპეციალიზირებული საავადმყოფოების საქმიანობა | რეანიმაციის ექიმი |
| ფქვილის წარმოება | წისქვილის მექანიკოსი |
| საბითუმო ვაჭრობა პესტიციდებითა და სხვა აგროქიმიური პროდუქტებით | ნიადაგის შემსწავლელი აგრონომი |
| ხილისა და ბოსტნეულის წარმოება | ლაბორანტი |
| სასაქონლო ბეტონის კონსტრუქციების წარმოება | ელექტრო-შემდუღებელი ბეტონის მუშა |
| საქმიანობა რადიო მაუწყებლობის და ტელე ვიზიის სფეროში | ჟურნალისტი ტელევიზიის ოპერატორი |
| აგურისა და ბლოკების წარმოება გამომწვარი თიხისგან | ელექტრო-შემდუღებელი ტექნოლოგ-კერამიკოსი |
| მერქნის ანტისეპტირება | ფართო ლიანდაგის ელ-მავლის მემანქანე ლაბორანტი |

მცხეთა-მთიანეთი

| | |
|--------------------------|---|
| ფირმის აქტივობა | რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში აწყდებით კადრების ნაკლებობას |
| წარმოება | ელექტრიკოსები, |
| | ელექტრო-მექანიკოსები, |
| | ინჟინერები. |
| | ინჟინერ-მექანიკოსი |
| | ზეინკალი |
| სასტუმრო და რესტორნები | მიმტანი |
| | მზარეული |
| | ადმინისტრატორი |
| | თარჯიმანი |
| ვაჭრობა | ბუღალტერი |
| | ადმინისტრატორი |
| სადისტრიბუციო საქმიანობა | ბუღალტერი; |

სამცხე-ჯავახეთი

| | |
|---|---|
| ფირმის აქტივობა | რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში აწყდებით კადრების ნაკლებობას |
| საცალო- საბითუმო ვაჭრობა | კონსულტანტი; მოლარე; |
| სამედიცინო მომსახურება ,ჯანმრთელობის დაცვა | ეპიდემიოლოგები |
| ბორჯომის ცენტრალური ისტორიული პარკი | მებაღე; მეზოვე |
| სასმლების წარმოება | მიკრობიოლოგი; ქიმიკოსი |
| | შემდუღებლები |
| | ქიმიკოსები; ელექტრიკები; მლესავები |
| მშენებლობა | ოპერატორი; ტექნიკის სპეციალისტი; ელექტრიკოსი; ასვალტის დამგებები; ბეტონის სპეციალისტი |
| ვაჭრობა | კონსულტანტი; მცხობელი, ბუღალტერი |
| | ვეტერინარი; აგრონომი, აიტი ტექნოლოგიების მცდნე |
| ხე - ტყის გადამუშავება და ანტისეპტირება | მხერხავი; ტრაქტორის მძლოლი; მექანიზატორი; ბუღალტერი |
| სამშენებლო მასალების იმპორტი | იურისტი; ბუღალტერი; თურქული ენის მცოდნენე; მძლოლი |
| მშენებლობა | ბუღალტერი; მექანიზატორი |
| რესტორანი/ სასტუმრო | მიმტანი; |
| | მზარეული |
| | სამედიცინო პერსონალი; |
| | დამლაგებელი |
| | ადმინისტრატორი |
| | უცხო ენების მცოდნე |

ქვემო ქართლი

| | |
|------------------|---|
| ფირმის აქტივობა | რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში აწყდებით კადრების ნაკლებობას |
| მრეწველობა | შემდუღებლები |
| | ინჟინერ-მექანიკოსი |
| | ეექტრიკოსი |
| მშენებლობა | მლესავი |
| | ბუღალტერი |
| | ეკონომისტი |
| სოფლის მეურნეობა | ვეტერინარი |
| | აგრონომი |
| | შხამქიმიკატების სპეციალისტი |
| ვაჭრობა | მძღოლი |
| | ბუღალტერი |

კახეთი

| | |
|---------------------------|---|
| ფირმის აქტივობა | რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში აწყდებით კადრების ნაკლებობას |
| მშენებლობა | ფინანსისტი |
| | ბუღალტერი |
| | ტექნოლოგი |
| | ავტომატიზატორი |
| | ტექნიკური სამსახურის უფროსი |
| | ელექტრიკოსი |
| ჯანმრთელობის დაცვა | მექანიკოსი |
| | კარდიოლოგი |
| | ენდოკრინოლოგი |
| | უროლოგი |
| | ლაბორანტი |
| | ვეტ-ექიმი |
| სოფლის მეურნეობა | თარჯიმანი |
| | მძღოლი |
| | დისტრიბუტორი |
| | ბუღალტერი |
| | საწყობის მუშა |
| | საწყობის გამგე |
| ვაჭრობა | დამლაგებელი |
| | კონსულტანტი |
| | ადამინისტრატორი |
| | ელექტრიკოსი |
| | შემოსავლების სამსახურის უზრუნველყოფის უფროსი |
| | აღმრიცხველი |
| სასტუმროები და რესტორნები | ადამინისტრატორი |
| ელექტროენერგიის წარმოება | ელექტრიკოსი |
| | შემოსავლების სამსახურის უზრუნველყოფის უფროსი |
| | აღმრიცხველი |

ორგანიზაციებში არსებული ვაკანსიები წარსული 6 თვის, მომავალი 6 თვის განმავლობაში და ამჟამად

თბილისი

| ფირმის აქტივობა | ამჟამად არსებული ვანაკსიები | გასული 6 თვის ვაკანსიები | მომავალი 6 თვის ვაკანსიები |
|--|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| საკვები პროდუქტებისა (სასმელების ჩათვლით) და თამბაქოს წარმოება | ექსპორტ-მენეჯერი | ექსპორტ-მენეჯერი | ცომის სპეციალისტი |
| | გაყიდვების მენეჯერი | გაყიდვების მენეჯერი | კონდიტერი |
| | ფინანსისტი | ფინანსისტი | ელექტრიკოსი |
| | ბუღალტერი | ბუღალტერი | მექანიკოსი |
| | ტექნოლოგი | ტექნოლოგი | ქიმიკოსი |
| | ავტომატიზატორი | ოფის მენეჯერი | ოფის მენეჯერი |
| | ტექნიკური სამსახურის უფროსი | მძღოლი | მძღოლი |
| | ელექტრიკოსი | მიწოდების მენეჯერი | |
| | მექანიკოსი | დისტრიბუციის მძღოლი | |
| | ქიმიკოსი | პრისეილერი | |
| | საკონდიტორო დიზაინერი | ბუღალტერი | |
| | ცომის სპეციალისტი | ცომის ოპერატორი | |
| | კონდიტერი | ფენოვანი ცომის ოსტატი | |
| | ლაბორანტი-ქიმიკოსი | შებოლვის ოპერატორი | |
| | ბრენდ მენეჯერი | მშპრიცავი | |
| | პრომო აგენტი | გიდი | |
| | მარკეტინგის მენეჯერი | | |
| | გაყიდვების მენეჯერი | | |
| | დისტრიბუტორი | | |
| | მებაღე | | |
| | ფარმაცევტი | | |
| | ოფის მენეჯერი | | |
| | მძღოლი | | |
| | მიწოდების მენეჯერი | | |
| | დისტრიბუციის მძღოლი | | |
| | პრისეილერი | | |
| | ბუღალტერი | | |
| | ფარმის ოპერატორი | | |
| | ცომის ოპერატორი | | |
| | ფენოვანი ცომის ოსტატი | | |
| | შებოლვის ოპერატორი | | |
| | მშპრიცავი | | |
| | გიდი | | |
| ქიმიური წარმოება | აიტი აუდიტი | აიტი აუდიტი | ტექნიკოსი |
| | ლაბორანტი-ქიმიკოსი | ლაბორანტი-ქიმიკოსი | |
| | ტექნიკოსი | ტექნიკოსი | |
| | მასალათმცოდნე | მასალათმცოდნე | |

| | მასალათმცოდნე | მასალათმცოდნე | |
|---|---|--|--------------------------|
| მეტალურგიული მრეწველობა და ლითონის მზა ნაწარმის წარმოება | ცემენტის წისქვილის ოპერატორი | ცემენტის წისქვილის ოპერატორი | |
| | მეხვიმირე | მეხვიმირე | |
| | შემდუღებელი | შემდუღებელი | |
| | ელექტრიკოსი | ელექტრიკოსი | |
| | რკინიგზის ოპერატორი | რკინიგზის ოპერატორი | |
| | სატვირთოს მძღოლი | | |
| | მშენებელ-კონსტრუქტორი | | |
| | მშენებელ-ინჟინერი | | |
| დანარჩენი არალითონური მინერალური ნაკეთობების წარმოება | შუშის ხელოსნები | შუშის ხელოსნები | ელექტრიკოსი |
| | შუშის მანქანა-დანადგარების სპეციალისტი | შუშის მანქანა- დანადგარების სპეციალისტი | |
| | ელექტრიკოსი | | |
| | ღიმელის ოპერატორი | | |
| მშენებლობა | გეოდეზისტი | გეოდეზისტი | ფინანსისტი |
| | ფინანსისტი | ფინანსისტი | |
| | მაღალი რანგის მენეჯერი სამსენებლო მიმართულებით | მაღალი რანგის მენეჯერი სამსენებლო მიმართულებით | |
| | მექანიზატორი | | |
| | ინჟინერი | | |
| სასტუმროები და რესტორნები | ადმინისტრატორი | ადმინისტრატორი | ადმინისტრატორი |
| | დარბაზის მენეჯერი | დარბაზის მენეჯერი | დარბაზის მენეჯერი |
| | დამლაგებელი | დამლაგებელი | დამლაგებელი |
| | მიმტანი | მიმტანი | მიმტანი |
| | მზარეული | მზარეული | მზარეული |
| | გიდი | გიდი | |
| ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა | პროცესების მართვის მენეჯერი | პროცესების მართვის მენეჯერი | ქოლ-ცენტრის ოპერატორი |
| | ლოჯისტიკის მენეჯერი | ლოჯისტიკის მენეჯერი | მითერი ადმინისტრატორი |
| | ქოლ-ცენტრის ოპერატორი | ქოლ-ცენტრის ოპერატორი | |
| | ოპტიკური ქსელის მომწყობი | | |
| | მითერი ადმინისტრატორი | | |
| | ცვლის უფროსი | | |
| ვაჭრობა; ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო ნაწარმისა და პირადი მოხმარების საგნების რემონტი | პროცესების მართვის მენეჯერი | აიტი მენეჯერი | აიტი მენეჯერი |
| | აიტი მენეჯერი | პროექტის მენეჯერი | პროექტის მენეჯერი |
| | პროექტის მენეჯერი | რისკების ანალიტიკოსი | რისკების ანალიტიკოსი |
| | რისკების ანალიტიკოსი | მარკეტინგის მენეჯერი | მარკეტინგის მენეჯერი |

| | | | |
|--|--|--------------------------------------|---------------------|
| | მარკეტინგის მენეჯერი | მუშა მტვირთავი | მუშა მტვირთავი |
| | მუშა მტვირთავი | პრისელერი | პრისელერი |
| | საწყობის გამგე | | |
| | პრისელერი | | |
| საფინანსო საქმიანობა | მოლარე | მოლარე | მოლარე |
| | სავაჭრო აგენტი | სავაჭრო აგენტი | სავაჭრო აგენტი |
| | ვებ-დიზაინერი | ვებ-დიზაინერი | გაყიდვების მენეჯერი |
| | გაყიდვების მენეჯერი | გაყიდვების მენეჯერი | კონსულტანტი |
| | ფინანსისტი | ფინანსისტი | |
| | კონსულტანტი | კონსულტანტი | |
| ცელულოზა-ქაღალდის მრეწველობა; საგამომცემლო საქმიანობა | პროგრამისტი | | |
| | კონსულტანტი | | |
| | ეიჩარი | | |
| | მარკეტინგის სპეციალისტი | | |
| ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება | ბიო-ტექნოლოგები | ბიო-ტექნოლოგები | მკერავი |
| | მკერავი | მკერავი | |
| | მოდელიორი | მოდელიორი | |
| | გამომჭრელი | | |
| მრეწველობის სხვა დარგები | ელექტრიკოსი | ელექტრიკოსი | ელექტრიკოსი |
| | მექანიკოსი | მექანიკოსი | მექანიკოსი |
| | გამომჭრელი | | |
| | მოდელიორი | | |
| სახელმწიფო სამსახური | საერთაშორისო შესყიდვების სპეციალისტი | საერთაშორისო შესყიდვების სპეციალისტი | |
| | მიკრობიოლოგი-ლაბორატორია | | |
| | ქიმიკოსი - ლაბორატორია | | |
| ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება | ჰიდროინჟინერია | გაყიდვების მენეჯერი | |
| | გაყიდვების მენეჯერი | | |
| | წყლის რესურსების რაციონალური გამოყენების სპეციალისტი | | |
| | წყალმომარაგების სპეციალისტი | | |
| ელექტრომოწყობილობების, ელექტრონული და ოპტიკური მოწყობილობების წარმოება | მარკეტინგის მენეჯერი | მარკეტინგის მენეჯერი | დაცვის თანამშრომელი |
| | დაცვის თანამშრომელი | | რეგისტრატორი |

| | | | |
|---|---|--|--|
| ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება | რეგისტრატორი | | |
| | შესყიდვა-მომარაგების პსეციალისტი | | |
| | ანგიოქირურგი | | |
| განათლება | ასოცირებული პროფესორის ვაკანსია ქართული კინოს ისტორიის სპეციალობით, | | |
| | ხელოვნების მენეჯმენტის მიმართულებით ასოცირებული პროფესორი | | |
| | ხელოვნებათმცოდნების ასისტენტ პროფესორი | | |
| | ქართული თეატრის ისტორიის ასისტენტ პროფესორი | | |

აჭარა

| ფირმის აქტივობა | ვაკანსიები წარსულში | ვაკანსიები ახლა | ვაკანსიები მომავალში |
|--------------------------|---|--|-------------------------------------|
| მშენებლობა-რეკონსტრუქცია | შესყიდვების კოორდინატორი - (იურისტი, ეკონომისტი) | შესყიდვების კოორდინატორი (იურისტი, ეკონომისტი) - 1 | ოსტატ-შემდუღებელი |
| | ინჟინერი | სამუშაოთა მწაროებელი (ინჟინერი) - 1 | მუშა სახურევის გადახურვაზე |
| მშენებლობა | მშენებლობისა და უსაფრთხოების მონიტორინგის სამსახურის უფროსი | იურისტ-ეკონომისტი -1 | |
| | საქმის მწარმოებელი | მუშა სახურავის გადახურვაზე - 1 | |
| | გაყიდვების მენეჯერი | | |
| | არქიტექტორის თანაშემწე | | |
| | მშენებლობის მენეჯერი | | |
| | მშენებელი | | |
| | ოსტატი | | |
| | ფასადების ალპინისტი | | |
| | ბულალტერი | | |
| | აუდიტი | | |
| | მშენებლობის კონტროლიორი | | |
| | ხარატი | მეტალოპლასტმასის ნაკეთობების ოსტატი- 1 | მეტალოპლასტმასის ნაკეთობების ოსტატი |
| | ბულალტერი | ხარატი | |
| | არქიტექტორ-დიზაინერი | გაყიდვების მენეჯერი -1 | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| დამზადება და ვაჭრობა რკინა-კავეულით, მეტალოპლასტმასის ნაკეთობებით | შესყიდვების მენეჯერი | მოლარე - 1 | |
| | გაყიდვების მენეჯერი | გაყიდვების ოპერატორი -1 | |
| ტანსაცმლის წარმოება | მკერავი-ოპერატორი | მკერავი -2 | |
| | თარჯიმანი | ოპერატორი - 4 | მოლარე-ოპერეტორი |
| | ელექტრიკოსი | | მაღაზიის კონსულტანტი |
| | გამწვანების აგრონომი | | |
| მიწის ნაკვეთების იჯარით გადება (ბულვარი) | ეკონომისტი | | |
| | იურისტი | | |
| | მცენი | | |
| | დამლაგებელი | | |
| | ბალახების შემკრები | | |
| | პიარ-მენეჯერი | გამწვანების აგრონომი - 1 | გამწვანების აგრონომი |
| | პიარ-მენეჯერი | | |
| სასადილოები და მზა საკვების მიწოდება | მზარეული | | კოორდინატორი |
| | მზარეულის დამხმარე | | სანიტარულ ნორმებზე ზედამხედველი |
| | დამლაგებელი | | მზარეული |
| | ოფის-მენეჯერი | | მზარეულის დამხმარე |
| | შესყიდვების სპეციალისტი | | |
| ავეჯის წარმოება | დიზაინერი | | გაყიდვების კონსულტანტი |
| | გაყიდვების კონსულტანტი | | არქიტექტორი |
| | | | ავეჯის დიზაინერი |
| ტურისტული სააგენტოები და სამოგზაურო ბიუროები | ტურისტული საინფორმაციო ცენტრის ოპერატორი | ბუღალტერი - 3 | ტურისტული საინფორმაციო ცენტრის ოპერატორი |
| | ბუღალტერი | | |
| | ექიმი-დიეტოლოგი | სანიტარულ და ჰიგიენურ დარგში მთავარი სპეციალისტი- 1 (ექიმი) - 2 | |
| სკოლამდელი განათლება | მოლარე (სეზონური) | მწვრთნელის ასისტენტი - 1 | მოლარე (სეზონური) |
| | | | კონტროლიორი (სეზონური) |
| დელფინარიუმი | გაზის მილების შემდუღებელი | | მუშა (მიწის) |
| | ელექტროშემდუღებელი | | |
| ადგილობრივი დანიმუშავების მილსადენების, კავშირგაბმულობის და ელექტროგადამცემი ხაზების მშენებლობა | სპეც. ტექნიკის მძღოლები | | |
| | მუშა (მიწის) | | |

| | | | |
|---|--------------------------------|-------------|------------------------------|
| ფართო პროფილისა და სპეციალიზებული საავადმყოფოების საქმიანობა | ბავშვთა ალერგოლოგი | | |
| | ბავშვთა რეანიმატოლოგი | | |
| | ანგიოლოგი | | |
| | ქოლ ცენტრის ოპერატორი | | |
| | ოფის-მენეჯერი | | |
| | რეცეფტერი | | |
| საქმიანობა სპორტის სფეროში | რეგისტრატორი | | |
| | მისალების ადმინისტრატორი | | |
| ფქვილის წარმოება | | მნე - 1 | ბავშვთა მწვრთნელი (რაგბი) |
| | მუშა (ხორბლის გადამუშავება) | | ექიმი-მასაჟისტი |
| რესტორანი/სასტუმრო | მიმტანი | მიმტანი - 3 | მიმტანი |
| | მზარეული | | მზარეულის დამხმარე |
| | | | ბარმენი |
| | ადმინისტრატორი | | ადმინისტრატორი |
| | დაცვის პერსონალი | | გაყიდვების მენეჯერი |
| | მიმტანი | | კონდიტერი |
| | მზარეული | | |
| | ბარმენი | | |
| | კონდიტერი | | |

სამეგრელო

| ფირმის აქტივობა | ვაკანსიები წარსულში | ვაკანსიები ახლა | ვაკანსიები მომავალში |
|-----------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------------|
| ვაჭრობა | საბაჟი ბროკერი | ელექტრიკოსი -1- | ჯართის მიმღები ექსპედ |
| | დისტრიბუტორი | მოტორისტი -1 | მტკირთავი მუშები |
| | მძღოლი | სავალი ნაწ. სპეციალისტი -1 | ფინანსური მენეჯერი |
| | ბუღალტერი | | ელექტრიკოსი |
| | გაყიდვების მენეჯერი | | მოტორისტი |
| | დაცვა | | სავალი ნაწ. სპეციალისტი |
| საკვები პროდ.წარმოება | მანქანის სავალი ნაწ.სპეც | | |
| გადაზიდვების ინსპექტ | პრისეილერი | | დისტრიბუტორი |
| | დისტრიბუტორი | | ექსპედიტორი |
| | წარმოების მუშა | | დამფასოებელი მუშა |
| | | | შემდუღებელი |
| | | | მექანიკუსი |
| კონტეირმზიდის მძღოლი | გადაზიდვების ინსპექტ | რადიოტექნიკოსი -1 | მძღოლი ექსპედიტორი |
| | კონტეირმზიდის მძღოლი | ექსპედიტორი -1 | რადიოტექნიკოსი |

| | | | |
|------------------|-----------------------|-----------------|--------------------------|
| მომსახურება | რადიოტექნიკოსი | ელექტრიკოსი - 2 | ექსპედიტორი |
| | სინოპტიკოსი | | გაყიდვების აგენტი |
| | საერთაშორისო ურთისესი | | კლიენტი. მუშაობ. სპეციალ |
| | ინგლის მცოდნე რევერსი | | დოკუმენტი-მექანიზატორი |
| | გაყიდვების აგენტი | | სტივიდორი |
| | მარკეტინგის სპეციალი | | დისჩეცერი |
| | ელექტრიკოსი | | შემდუღებელი |
| | სტივიდორი | | უსაფრთხო. ოფიცერი |
| | ლოჯისტიკის სპეციალი | | მექანიკოსი |
| სოფლის მეურნეობა | მოტორისტი | | -თხილის გადამრჩევები |
| | მძღოლი | | |
| | ტექნოლოგი | | |
| | ლაბორანტი | | |
| | ელექტრიკოსი | | თხილის გადამრჩევები |
| | ინჟინერი | | |
| | ბუღალტერი | | |
| იჯარა | საისრე პოსტის მორიგე | | საზღვაო გადაზიდ. სპეც |

იმერეთი

| ფირმის აქტივობა | ვაკანსიები წარსულში | ვაკანსიები ახლა | ვაკანსიები მომავალში |
|---|-----------------------|--------------------|--|
| მშენებლობას | ფინანსისტი | ტექნოლოგი - 2 | ელექტრიკოსი |
| | ბუღალტერი | ავტომატიზატორი - 1 | მექანიკოსი |
| | | | ქიმიკოსი |
| ხეტყის დამუშავება და ხის წარმოება | ელექტრომერცულებელი | დიზაინერი - 2 | |
| | ელექტრიკოსი | | |
| | ჩინური ენის თარჯიმანი | | |
| რეზინისა და პლასტმასის ნაწარმის წარმოება | | | მღარავი |
| | | | მწერებავი |
| ჯანმრთელობის დაცვა და სოცილური დახმარება | გინეკოლოგი | | სამედიცინო ტექნიკის ინჟინერი, |
| | ექთანი | | იურისტი |
| | | | ბუღალტერი |
| ვაჭრობა | ყასაბი | დისტრიბუტორი - 3 | მცხობელი |
| | კონდიტერი | მოლარე - 2 | კონდიტერი |
| | გამყიდველი | | დისტრიბუტორი |
| | მენეჯერი | | |
| რეზინისა და პლასტმასის ნაკეთობათა წარმოება | | ინჟინერ-მექანიკოსი | ალუმინის კარ-ფანჯრების სპეციალისტი |
| | | | მეტალოპლასტმასის კაფანჯრების სპეციალისტი |
| ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება და განაწილება | | | ბუღალტერი |
| | | | ელექტრიკოსი |
| ჯანმრთელობის დაცვა დასოციალური უზრუნველყოფა | კონომისტი | კონომისტი - 2 | ელექტრიკოსი |
| | მედდა | მედდა - 3 | სანტექნიკოსი |
| | ანესტეზიოლოგი | ანესტეზიოლოგი - 1 | დამლაგებელი |
| | რეანემატოლოგი | რეანემატოლოგი - 1 | მძღოლი |

| | | | |
|--|--|--------------------------------|--------------------------------------|
| | ნეიროქიორუგი | ნეიროქიორუგი -1 | მედდა |
| | ტრავმატოლოგი | ტრავმატოლოგი -1 | სანიტარი |
| | გულმკერდის ქირუგი -1 | გულმკერდის ქირუგი -1 | |
| | ელექტრიკოსი | ელექტრიკოსი -2 | |
| მშენებლობა | ხიდის კოჭების ხიმინჯების შეკვრის სპეციალისტი | | ალმირების სპეციალისტები, |
| | დამხმარე მუშები | | შემდუღებლები |
| | ბუღალტრისა | | გზების მშენებელ-ინჟინერები). |
| | იურისტის | | |
| საკები პროდუქტების/სასმელების ჩათვლით და თამბაქოს წარმოება | მზესუმზირის მრჩეველები | | ტექნიკური მუშახელი, |
| | დისტრიბუტორები | | |
| | დისტრიბუტორები | | |
| საკები პროდუქტები | მენეჯერები | | |
| | ტექნოლოგები | | |
| | ვეტ-ექიმები | | |
| მშენებლობა | მენეჯერი | | მუშა |
| | ჩარხთან მომუშავე | | საწყობის გამგე |
| | ამწყობი | | ზენგვალი |
| სათბობენერგეტიკული სასარგებლო წიაღისეულის მოპოვება | სამთოინჟინერი | ბუღალტერი - 2 | სამთოინჟინერი |
| | ელექტრომექანიკოსი | ელექტრომედუდებელი - 1 | ელექტრომექანიკოსი |
| | დამხმარე მუშები | | დამხმარე მუშა |
| ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება | | | მზარეული |
| | | | კომპიუტერის მცოდენ სპეციალისტი |
| ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება | იურისტი | | იურისტი |
| | | | მობილიზატორი |
| ვაჭრობა | გამყიდველი | გამყიდველი -1 | გამყიდველი |
| ვაჭრობა ნავთობპროდუქტების საცალო რეალიზაცია | | | აგს -ის ოპერატორი |
| მშენებლობა | ელექტრომედუდებელი | | |
| | წყლის მიღების ელექტრომედუდებელი | | |
| | გაზის მიღების ელექტრომედუდებელი | | |
| | | | |
| საჯარო სკოლა | ქართული ენა და ლიტერატურა | | |
| | ხელოვნება | | |
| | ფიზ. მომზადება | | |
| | ბუნებისმცოდნეობა | | |
| | | | |
| სასტუმროები და რესტორნები | ბარმენი | მიმტანი - 2 | |
| | მიმტანი | | |
| | დამლაგებელი | | |
| ტექსტილისა და ტექსტილის ნაწარმის წარმოება | | მკერავი - 1 | მკერავი |
| ვაჭრობა, მძიმე მეტალი | მოლარე-ოპერატორი | მრავალპროფილიანი კადრები -2 | |
| | | | დაზღასთან მომუშავე კადრები |

| | | | |
|---|-------------|--|----------------------------|
| მანქანებისა და მოწყობილობების წარმოება | მექურე | | რუსული ენის სპეციალისტი |
| | ელექტრიკოსი | | გაყიდვების მენეჯერი |
| | მექანიკოსი | | |
| | მემანქანე | | |
| | შემდუღებელი | | |

შიდა ქართლი

| ფირმის აქტივობა | ვაკანსიები წარსულში | ვაკანსიები ახლა | ვაკანსიები მომავალში |
|--|---|-----------------------------------|---|
| მშენებლობა | კომპიუტერის ოპერატორი | | ქვიშის მუშა |
| | ქვიშის მუშა | | |
| | კომპიუტერის ოპერატორი | | |
| | ქვიშის მუშა | | |
| | გაზის მიღების გაყვანის ხელოსანი | | |
| მებოსტნეობა, დეკორატიული მებაღეობა და სანერგე პროდუქციის წარმოება | ტყე-პარკის მენეჯერი | მყნობელი - 1 | |
| | უბრალო მუშა | სათესლე მაღაზიის გაყიდველი - 1 | |
| სანიტარული მომსახუ რება, გასუფთავება დაბინძურებისაგან და ანალოგიური მომსახურება | მეეზოვე | | |
| ფართო პროფილის და სპეციალიზირებული სავადმყოფოების საქმიანობა | შესყიდვების მენეჯერი | რეანიმაციის ექიმი - 1 | |
| განათლება | მათემათიკის პედაგოგი | | |
| | საქმეთა მწარმოებელი | | |
| | ბუღალტრის თანაშემწე | | რიგითი თანამშრომელი |
| | საინფორმაციო ტექნოლოგის თანაშემწე | | |
| | ბიოლოგიის პედაგოგი | | დაწყებითი კლასის პედაგოგი |
| წარმოება | კომპიუტერის ოპერატორი | | |
| | საქვების უპროსი | | |
| | ქიმიკოსი | | |
| | ტექნოლოგი | | |
| | წისქვილის მუშა | | |
| საბითუმო ვაჭრობა პესტიციდებითა და სხვა აგროქიმიური პროდუქტებით | გამყიდველის თანაშემწე | | აგრონომი |
| | | | წვეთოვანი სისტემის გაყვანის ხელოსანი |

| | | | |
|---|--|----------------------------|-------------------|
| საცალო ვაჭრობა ძრავას სათბობით | გაზის გამმართველი | | |
| | სატვირთო მანქანის მძღოლი | | |
| ხილისა და ბოსტნეულის წვენების წარმოება | ჩვ.ბუღალტერი | | |
| | ექსპორტ-იმპორტის მენეჯერი | | შავი მუშა |
| სასაქონლო ბეტონის კონსტრუქციების წარმოება | ელექტრო-შემდუღებელი | | ბეტონის მუშა |
| | ბეტონის მუშა | | |
| გზების მშენებლობა და გზების სამშენებლო მასალების წარმოება | დარაჯის | | შავი მუშა |
| საქმიანობა რადიო მაუწყებლობის და ტელე ვიზიის სფეროში | ჟურნალისტი | ჟურნალისტი - 2 | |
| | ტელევიზიის ოპერატორი | | |
| აგურისა და ბლოკების წარმოება გამომწვარი თიხისგან | გაყიდვების მენეჯერი | ტექნოლოგ-კერამიკოსი - 1 | |
| ცემენტის წარმოება | ბუღალტერი | | |
| | შავი მუშა | | |
| ხიდების, გზების, ესტაკეტების, ტუნელების და მეტრო პოლიტენის მშენებლობა | ოფის-მენეჯერი | | |
| საცალო ვაჭრობა ძრავას სათბობით | გაზის გამმართველი | | გაზის გამმართველი |
| სასაქონლო ბეტონის წარმოება | ბუღალტერი | | |
| მერქნის ანტისეპტირება | ფართო ლიანდაგის ელ- მავლის მემანქანე | | |

სამცხე-ვაკეთი

| ფირმის აქტივობა | ვაკანსიები წარსულში | ვაკანსიები ახლა | ვაკანსიები მომავალში |
|---|---|---|--|
| საცალო- საბითუმო ვაჭრობა | კონსულტანტი; მოლარე; | კონსულტანტი - 2 მოლარე; - 2 | |
| სამედიცინო მომსახურება ,ჯანმრთელობის დაცვა | | ეპიდემიოლოგი - 1 კარდეოლოგი - 1 | |
| ბორჯომის ცენტრალური ისტორიული პარკი | | | მოლარე- ოპერატორები ; წყლის მიმწოდებლები |
| სასმლების წარმოება | ტრაქტორისტი; ადმინისტრატორი; მიკრობიოლოგი | საინფორმაციო ტექნოლოგიების მენეჯერი - 1 | ტექნიკოსი |
| | გეოლოგი; ბუღალტერი; იურისტი | გეოლოგი - 2 | |
| | ბუღალტერი; ლაბორანტი | ტექნიკოსი - 2 | |
| მშენებლობა | | ტექნიკოსი - 1, საგზაო ინჟინერი - 1 | ბეტონის ოპერატორი; ასვალტის დამგები |
| სასტუმრო | დამლაგებელი; მიმტანი | დამლაგებელი- 1 მიმტანი - 3, ბარმენი - 1, ადმინისტრატორი - 1 | მიმტანი ; დამლაგებელი |

| სოფლის მეურნეობა | 30ტერინარი | 30ტერინარი- 1 | |
|------------------|---|--|--|
| ვაჭრობა | არქიტექტორი; აიტი ტექნოლოგიები მცოდენე | კონსულტანტი-5 მცხობელი - 2 | კონსულტანტი; მცხოველი; რძისა და რძის პროდუქტების ტექნოლოგი |
| | | 30ტერინარი - 1 | მუშაა; აგრონომი |
| | ხე-ტყის დამზადების მუშაკები; მუშები | მხერხავი - 1 მექანიზატორი - 1 | მექანიზატორი; მზერზავი ; მუშა |
| | მდივანი | თარჯიმანი - 3 | თარჯიმანი; მდივანი; დამლაგებელი |
| | გამყიდველი; მოლარე; მუშა; | დამხმარე მუშა - 3 | მოლარე; გამყიდველი; მძღოლი |
| | | ოპერატორი; მუშა - 3 | ბუღალტერი |
| | დისტრიბუტორი | დისტრიბუტორი - 4 | დისტრიბუტორი, მზღოლი |
| | დისტრიბუტორი | ბუღალტერი - 2 | |
| | გამყიდველი; მოლარე; მუშა; | გამყიდველი; | |
| | გამყიდველი | მიმტანი - 8 | |
| რესტორანი | მიმტანი; მზარეული | მენეჯერი - 1 | |
| | | ადმინისტრატორი - 1 დამლაგებელი - 1, მიმტანი - 4, მზარეული - 4 , სამედიცინო პერსონალი - 1 მომმარაგებელი - 1 მოლარე-3 | ადმინისტრატორი, დასუფთავება, დამლაგებელი, მიმტანი, მზარეული, სამედიცინო პერსონალი |
| | ადმინისტრატორი | ბარმენი - 2 | ადმინისტრატორი; მენეჯერი. |

კვლევაში მონაწილე ყველა სფეროს წარმომადგენლებმა, რომლებსაც აქვთ ამჟამად გამოცხა-
დებული ვაკანსიები, დაასახელეს გამოცხადებული ვაკანსიებისთვის საჭირო კვალიფიკაცია, განათ-
ლების ხარისხი და უნარები. ქვემოთ მოცემულია დამსაქმებელთა მოთხოვნები თითოეულ პოზიცი-
აზე.

პოზიციები და პროფესიული საჭიროებები

ქვემოთ მოცემულია კვლევის შედეგად გამოკვეთილი პოზიციათა ჩამონათვალი და თითოეული
პოზიციისთვის საჭირო განათლება და უნარები, რასაც დამსაქმებლები ასახელებენ. ეს არის ის
ძირითადი პროფესიული საჭიროებები, რაც ხშირად აკლიათ სამუშაოს მაძიებლებს და რეალურად,
გამოცხადებული ვაკანსიებისთვის მნიშვნელოვანი და გარდაუვალია.

ექსპორტ-მენეჯერი:

- ბიზნეს-ადმინისტრირების მიმართულებით უმაღლესი განათლება;
- ბიზნესის მართვის პროფესიონალური ცოდნა;
- გაყიდვების ანალიზის პროფესიონალური ცოდნა;
- რუსული და ინგლისური ენების სრულყოფილი ცოდნა;
- ანალიტიკური აზროვნება;
- ინიციატივის უნარი;

გაყიდვების მენეჯერი

- მენეჯერის უმაღლესი განათლება;
- პოტენციური კლიენტების მოძიება;

- მოლაპარაკების პროფესიონალურ წარმართვიოს უნარი;
- სამიზნე ბაზრის შესახებ ინფორმაციის ფლობა/კვლევა;
- გაყიდვების ზრდის ხელშეწყობა;
- გაყიდვების სტატისტიკის წარმოება;
- საზღვარგარეთის პრაქტიკით დაინტერესება და ადაპტირების უნარი;
- უცხო ენების ფლობა;
- პრეზენტაციების მაღალ დონეზე შესრულების უნარი;

ფინანსისტი:

- ეკონომისტ-ფინანსისტის უმაღლესი განათლება;
- ორგანიზაციის სტანდარტული საბუღალტრო და საფინანსო ოპერაციების შესრულება;
- სამსახურის პრიორიტეტების განსაზღვრაში მონაწილეობა და შესაბამისი ფინანსური გეგმების მომზადება;
- ფინანსური მდგომარეობის ანალიზი და კონტროლი;
- ინფორმაციის მომზადება /შეგროვება ორგანიზაციის საფინანსო-ეკონომიკური საქმიანობის შესახებ;
- მენეჯერული თვისებები;
- უცხო ენის ფლობა;
- პასუხისმგებლობის უნარი;

ბუღალტერი:

- ბუღალტერ-ეკონომისტის უმაღლესი განათლება;
- ფინანსური სახსრების აღრიცხვა;
- საფინანსო ოპერაციების დადგენილი ფორმით განხორციელება, პირველადი დოკუმენტის დამუშავება, საბუთების დროული გაფორმება;
- ყოველკვარტალური და წლიური ბალანსის შედგენა;
- სადაგასადახო კანონების ცოდნა/ ცოდნის პერიოდული განახლება;
- შემოსავლების სამსახურთან ანგარიშსწორება და დეკლარაციის დროული წარდგენა;
- ინვენტარიზაციის პროცესის მართვა;
- საბუღალტრო პროგრამის ცოდნა (ორისი, 1C);
- კრიზისულ სიტუაციებში სწრაფი ანალიზისა და მოქმედების უნარი.

კვების ტექნოლოგი:

- უმაღლესი განათლება კვების ტექნოლოგიის განხრით;
- სახელმწიფო სტანდარტების და ტექნიკური პირობების მოთხოვნების ცოდნა პროდუქტსა და ნედლეულზე;
- რუსული და ინგლისური ენის ცოდნა;
- ანალიტიკური აზროვნების უნარი;
- გამოცდილება;
- დისკიპლინა;
- კომუნიკაბელურობა
- პუნქტუალურობა

შპს „საქართველოს მცენარეული ზეთების კომპანია – ქარვა“-ს მიერ წარმოდგენილი მოთხოვნები კვების ტექნოლოგის ვაკანსიაზე:

- პროდუქციის წარმოების ტექნოლოგიური რუქების მომზადება
- ტექნოლოგიური რუქების მიხედვით სტანდარტული ხარისხის პროდუქციის წარმოების უზრუნველყოფა

- ახალი პროდუქციის დანერგვა და მისი საწარმოო კალკულაცია
- ახლად შემუშავებული პროდუქციის კალორაჟის და ენერგეტიკული ღირებულებების განსაზღვრა და დოკუმენტირება
- პროდუქციის დამუშავების და მომზადების პროგრესული ტექნოლოგიური პროცესების შემუშავება და დანერგვა
- მზა პროდუქციის გამოშვების ნორმების, ნორმატიული დოკუმენტაციის შემუშავება, პროდუქციის წარმოების ნორმების მიზეზების ანალიზი
- წუნდებული პროდუქციის წარმოების მიზეზების ანალიზი და მათ აღმოსაფხვრელად ზომების შემუშავება
- ნედლეულის ხარისხის, ორგანოლეპტიკური მაჩვენებლებისა და ვარგისიანობის (ვადა, ტემპერატურული რეჟიმი) კონტროლი
- საამქროსა და ტექნოლოგიური პროცესის პიგიენის კონტროლი

ავტომატიზატორი:

- პროფესიული განათლება;
- კონკრეტული სქემების წაკითხვისა და ამ სქემების საშუალებით მანქანა-დანადგარების მართვის უნარი;

ტექნიკური სამსახური უფროსი:

- უმაღლესი ტექნიკური განათლება;
- წარმოების უსაფრთხოებისა და დაზიანებების პრევენცია;
- საწარმოს სპეციფიკით დაინტერესება და საქმიანობის სწორი დაგეგმვის უნარი;
- სწრაფი აზროვნება და კრიტიკული სიტუაციების მართვის უნარი;

ელექტრიკოსი:

- ტექნიკური განათლება;
- დაბალი ძაბვის ელექტრომომარაგების ქსელების სამონტაჟო, სარემონტო, ტექნოლოგიური და ენერგეტიკული დანადგარების ქსელში ჩართვის სამუშაოების ჩატარება;
- ელექტროგანათების ხაზებისა და ობიექტების ყოველდღიური შემონმება და კონტროლი;
- ძირითადი წარმოებაში არსებული ელექტრომოწყობილობების ტექნიკური მომსახურება;
- სელმძღვანელის ბრძანების შესაბამისად ელექტროგაყვანილობის მიმდინარე სამუშაოების განხორციელება;
- დისციპლინა (რესპონდენტებს შორის ხშირია ელექტრიკოსების არაფხიზელ მდოგმარეობა-ში სამუშაოს შესრულების დასახელების ფაქტები).

მექანიკოსი:

- უმაღლესი განათლება ელექტრო- ინჟინრის კვალიფიკაცია;
- მექანიკური მოწყობილობების მომსახურება;
- მექანიკური მოწყობილობების მუშა მდგომარეობაში უზრუნველყოფა.
- პროფესიული გამოცდილება:
- ორგანიზებულობა;
- მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობა;
- პუნქტუალობა.

ქიმიკოსი:

- უმაღლესი განათლება (ქიმიკოსი)
- პროდუქციის მიკრო ბიოლოგიური ანუ ეკოლოგიური უსაფრთხოების დაცვა;
- პროდუქტის შემადგენლობის კონტროლი, როგორც ნედლეულის და მასალების, ასევე მზა

პროდუქციის.

საკონდიტრო დიზაინერი:

- პროფესიული განათლება;
- პუნქტუალობა;
- პასუხისმგებლობის გრძნობა;
- ფანტაზიის უნარი;

ბრენდ მენეჯერი

- უმაღლესი განათლება, მარკეტინგისა და ბიზნეს ადმინისტრირების დარგში;
- მუშაობის გამოცდილება;
- ინგლისური და რუსული ენების კარგი ცოდნა;
- კონკურენტების კვლევა და ანალიზი;
- ბრენდის განვითარების დაგეგმვა და ანალიზი;
- ბრენდის სტრატეგიის შემუშავება / განვითარება;
- გაყიდვების ანალიზი;
- მომზოდებლებთან ურთიერთობა;
- მოლაპარაკებების წარმოების უნარი;
- ბიუჯეტთან მუშაობა;

პრომო აგენტი

- უმაღლესი ან არასრული უმაღლესი განათლება;
- ასაკი: 17-23 წელი
- პრომო აქციებში მუშაობის გამოცდილება ჩაითვლება უპირატესობად;
- გამართული მეტყველება
- კომუნიკაბელურობა;
- ენერგიულობა;
- პრეზენტაბელურობა;

მარკეტინგის მენეჯერი

- უმაღლესი განათლება
- მარკეტინგული სტრატეგიის გეგმების შემუშავება;
- პარტნიორებთან მოლაპარაკების წარმოება
- სარეკლამო კონცეფციების, სლოგანების, დიზაინებისა და სხვა მასალების შემუშავება;
- კომპანიის მედია-რეკლამის ანალიზი;
- საპრეზენტაციო მასალების და წერილობითი ანგარიშების მომზადება/წარდგენა მენეჯმენტისთვის;

დისტრიბუტორი:

- სამუალო ან პროფესიული განათლება
- ავტომანქანის მართვის მოწმობა;
- სალარო აპარატთან და საბუთებთან მუშაობის გამოცდილება
- დისტრიბუტორის პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება

ფარმაცევტი:

- უმაღლესი განათლება ფარმაციაში-
- შესაბამის სფეროში მუშაობის გამოცდილება;
- დატვირთული რეჟიმში მუშაობის გამოცდილება.

ოფის მენეჯერი

- უმაღლესი ან პროფესიული განათლება;
 - უნდა გამოიჩინოდეს საუკეთესო კომუნიკაციის უნარებით და პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობით.
 - ორგანიზაციის გამართული მუშაობის უზრუნველყოფა (ტექნიკური, კომუნიკაციური და საყოფაცხოვრებო მიმართულებით);
 - ორგანიზაციული უნარები;
 - ინგლისური და რუსული ენების ცოდნა
- მიწოდების მენეჯერი**
- უმაღლესი განათლება;
 - საქონლის მითვლა საწყობიდან
 - ავტომანქანის დატვირთვა არსებული შეკვეთების მიხედვით;
 - ყოველდღიური შეკვეთების პროდუქციისა და მაცივრების სწრაფად და დაუზიანებლად დარიგება;
 - ნაღდი ანგარიშწორებით გაყიდული პროდუქციის თანხის ამოღება და კომპანიის ანგარიშზე შეტანა;

დისტრიბუციის მძღოლი:

- მძღოლის თანამდებობაზე მუშაობის გამოცდილება;
- მართვის მოწმობა: ჩ კატეგორია;
- შრომისმოყვარეობა, კეთილსინდისიერება და საქმისადმი მაღალი პასუხისმგებლობა;
- კომუნიკაბელურობა;
- ენერგიულობა;

პრისეილერი:

- სავაჭრო ობიექტებიდან შეკვეთების მიღება;
- ახალი ობიექტების მოძიება/მოზიდვა;
- სადისტრიბუციო ქსელის გაფართოვებაზე მუდმივი ზრუნვა;
- ახალი პროდუქციის გაცნობა/შეთავაზება კლიენტებისთვის;
- გაყიდული პროდუქციის ახალ და ძველ ობიექტებზე ანგარიშგების მომზადება;
- სუპერვაიზერებთან მჭიდრო კავშირი და მომავალი სამუშაო გეგმის შედგენა;

მერჩენდაიზერი:

- უმაღლესი განათლება;
- კომუნიკაბელურობა;
- პუნქტუალურობა;
- ანალიტიკური აზროვნება;
- ორგანიზებულობა;
- პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა.

გილი:

- განათლება – სასურველია უმაღლესი
- უცხო ენების ცოდნა
- ისტორიის სრულყოფილი ცოდნა
- ორგანიზაციული ნიჭი
- მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობა
- კომუნიკაბელურობა
- სათანადო მომზადება უსაფრთხოებაში

- ორატორული მეტყველების უნარი

აიტი აუდიტი:

- უმაღლესი განათლება
- კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა

ტექნიკოსი:

- განათლება – საშუალო ან პროფესიულ-ტექნიკური
- ელექტრო უსაფრთხოების კვალიფიკაცია
- გუნდური მუშაობის უნარი
- მაღალი პასუხისმგებლობის გრძნობა
- ენების ცოდნა
- კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა
- სმუშაო დანადგარები და მოწყობილობების ექსპლუატაცია
- აკუსტიკური დანადგარების და სისტემების ცოდნა

მასალათმცოდნე:

- განათლება – მასალათმცოდნეობის სფეროში თეორიული და პრაქტიკული
- უცხო ენების ცოდნა
- ანალიტიკური აზროვნება
- მეთოდოლოგის შემუშავების უნარი
- ინოვაციებისთვის მზაობა (სწავლის უნარი)

მშენებელ-კონსტრუქტორი:

- განათლება – უმაღლესი სამშენებლო
- მუშაობის გამოცდილება არანაკლებ 2 წლისა
- საოფისე პროგრამების ცოდნა
- სპეციალური კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა
- შენობა-ნაგებობების გამაგრება-გაძლიერების პროექტების შემუშავება და ექსპერტიზა

მშენებელ ინჟინერი:

- განათლება – უმაღლესი
- ორგანიზაციული ნიჭი
- დეფექტური აქტებისა და ხარჯთაღრიცხვის შედგენა
- სათანადო დოკუმენტაციის შედგენა-ნარმოება

შუშის მანქანა-დანადგარების სპეციალისტი:

- განათლება – საშუალო ან პროფ-ტექნიკური
- მანქანა-დანადგარების ექსპლუატაცია
- უსაფრთხოების დაცვა

გეოდეზისტი:

- განათლება – უმაღლესი
- სამუშაო გამოცდილება-მინიმუმ 5 წელი
- საოფისე პროგრამების ცოდნა
- საჭირო კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა
- გეოდეზიური სამუშაოების ნარმოება და მათი კომპიუტერული დამუშავება
- პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა

- გუნდური მუშაობის უნარი
- განვითარებული, უკონფლიქტო, ენერგიული

მაღალი რანგის მენეჯერი სამშენებლო მიმართულებით:

- განათლება – უმაღლესი ტექნიკური (ინჟინერია, არქიტექტურა, მათემატიკა) ან ბიზნეს ადმინისტრირების სფეროში
- გამოცდილება – მინიმუმ 2 წელი სამშენებლო სფეროში
- უცხო ენების ცოდნა
- საოფისე პროგრამების ცოდნა
- პროექტების მონიტორინგი
- მართვის უნარი
- პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა
- მათემატიკური აზროვნება

ადმინისტრატორი:

- სატელეფონო ზარებზე პასუხი და ვიზიტორების მიღება
- პერსონალის კონტროლი, მონიტორინგი
- სერვისის ხარისხის კონტროლი
- კომუნიკაციურობა, პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა, დისციპლინა, გუნდური მუშაობის უნარი

მზარეული:

- ტრადიციული, თანამედროვე, მსოფლიო კულინარიული სამზარეულოების ძირითადი კერძების მომზადება და გაფორმება
- სხვადასხვა ღონისძიებების სპეციფიკის ცოდნა და კერძების მომზადება
- პროფესიით მომარაგება და შიდა მეურნეობის წარმოება

ლოჯისტიკის მენეჯერი:

- მატერიალურ ფასეულობათა აღრიცხვა და მოვლა-პატრონობა
- ორგანიზაციის მომარაგება სათანადო ტექნიკითა და ინვენტარით
- საქონლის აღრიცხვის წარმოება
- ორგანიზებულობა

ქოლ ცენტრის ოპერატორი:

- განათლება – უმაღლესი
- სასურველია ერთნაირი სამუშაო გამოცდილება
- ქართული და რუსული ენების სრულყოფილი ცოდნა
- საოფისე კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა
- გამართული მეტყველება
- სიზუსტე, ოპერატიულობა, გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების უნარი
- სტრუქტურული სიტუაციაში მუშაობის უნარი

ოპტიკური ქსელების მომწყობი:

- ტექნიკური განათლება (სატელეკომუნიკაციო ან სფეროში)
- მსგავს პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება
- კომპიუტერული ტექნიკის, ოპერატიული სისტემების და ქსელების საფუძვლიანი ცოდნა
- ა/მანქანის მართვის მოწმობა
- დისციპლინინირებულობა, კომუნიკაციურობა

- პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა
- მიწოდებული სერვისის ინსტრუქტაჟი
- აბონენტთან ხელშეკრულების გაფორმება

IT მენეჯერი:

- განათლება – უმაღლესი ტექნიკური
- ოპერაციული სისტემების ცოდნა
- მშობლიური ენის სრულყოფილად და უცხო ენების საშუალოდ ცოდნა
- ქსელის აპარატურული და პროგრამული უზრუნველყოფა
- კომპიუტერული ტექნიკის დაზიანების ლოკალიზაცია დააღმოფხვრა
- ორგანიზებულობა, პუნქტუალურობა
- სწავლის და განვითარების სურვილი

პროექტის მენეჯერი:

- განათლება – უმაღლესი, უპირატესობა- ბიზნეს ადმინისტრირების ან ტექნიკური მიმართულებით
- ბიზნეს ადმინისტრირების ძირითადი საწყისების თეორიული ცოდნა(მენეჯმენტი, მარკეტინგი)
- გამოცდილება- ერთი წელი
- ინგლისური ენის მაღალ დონეზე ცოდნა
- საოფისე პროგრამების ცოდნა
- პროექტების მომზადება, მონიტორინგი, კომპანიის განვითარებაზე ზრუნვარისკების ანალიტიკოსი
- განათლება – უმაღლესი (ადმინისტრირების, სტატისტიკის ან ფინანსების სფეროში)
- სამუშაო გამოცდილება მინიმუმ 2 წელი საბანკო სექტორში
- საოფისე კომპიუტერული პროგრამების სრულყოფილად ცოდნა
- მონაცემთა დამუშავების და სტატისტიკური ანალიზის მეთოდების ცოდნა
- საკრედიტო რისკების იდენტიფიცირება და ბანკის გეგმებთან შესაბამისობის უზრუნველყოფა

საწყობის გამება:

- განათლება – უმაღლესი
- გამოცდილება – სამეურნეო დარგში არანაკლებ 2 წელი
- ზეპირი და წერილობითი კომუნიკაციის წარმოების უნარი
- სამართლებრივი აქტების ცოდნა
- არგანიზაციის ბალანსზე რიცხული მატერიალური ფასეულობების მიღება და დასაწყობება
- კვარტალური ანგარიშის წარდგენა ხელმძღვანელობისთვის

ვებ დიზაინერი:

- სამუშაო გამოცდილება სათანადო სფეროში
- სათანადო კომპიუტერული პროგრამების ცოდნა
- ქართული ენის სრულყოფილი დაუცხო ენის კარგი ცოდნა
- ორგანიზებულობა, ინიციატიურობა
- პასუხისმგებლობის მაღალი დონე

კონსულტანტი:

- ასაკი 18-დან 32 წლამდე
- სამუალო ან უმაღლესი განათლება

- სასიამოვნო გარეგნობა
- საქონლის მახასიათებლების ცოდნა, კონტროლი
- სანიმუშო მანერები, კომუნიკაბელურობა
- სასურველია ენების ცოდნა

პროგრამისტი:

- განათლება – ბაკალავრის ხარისხი (ან დამამთავრებელი კურსის სტუდენტი) კომპიუტერული მეცნიერების ან მონათესავე სფეროში
- ობიექტორიენტირებული ენების გამოყენებით პროგრამირების მინიმუმ 2 წლიანი გამოცდილება
- რელაციურ მონაცემთა ბაზებთან მუშაობის ცოდნა
- ვებსერვისის შექმნა და გამოყენება
- კრეატიული და ანალიტიკური აზროვნების უნარი
- პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა

