

შრომის ბაზრის კვლევა

კვლევის ანგარიში



*კვლევა განხორციელდა ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი „ინტელექტის“
მიერ პროექტის „მიგრანტთა მდგომარეობის გაუმჯობესება აჭარაში“
ფარგლებში.*

ბათუმი, 2016

შინაარსი

შინაარსი	2
შესავალი	3
კვლევის მიზნები და ამოცანები	4
კვლევის მეთოდოლოგია	4
კვლევის ტექნიკური მხარე	5
კვლევის შედეგები	6
ძირითადი დასკვნები	24
დანართები	26
დანართი #1. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ საწარმოთა/ორგანიზაციათა სია	26
დანართი #2. შრომის ბაზრის კვლევის კითხვარი	28

შესავალი

შრომის ბაზრის შესწავლა დასაქმებისა და ბიზნესის ეფექტიანობის მნიშვნელოვანი წინაპირობაა, ვინაიდან სამუშაო ძალის პროფესიული სწავლების დაგეგმვა, ზრდასრულთა კვალიფიკაციის ამაღლება და პროფესიული გადამზადების პროგრამების განხორციელება უნდა მოხდეს შრომის ბაზრის შესწავლის საფუძველზე მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით.

ბოლო წლებში ჩატარებული კვლევები ცხადყოფს, რომ ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად, უმუშევრობის ზრდის შემცირება მაინც ვერ ხორციელდება. საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის 2014 წლის მონაცემებით აჭარის რეგიონში უმუშევრობის მაჩვენებელი 15.8%-ია, რაც საქართველოს მასშტაბით ერთ-ერთი მაღალი მაჩვენებელია. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ უმუშევრობის დონე კლებადი ტენდენციით ხასიათდება და 2013 წელთან შედარებით 2014 წელს 2.3%-ით არის შემცირებული. აჭარის რეგიონში ბიზნეს სექტორს ზრდადი ტენდენცია ახასიათებს, კერძოდ, ბიზნესის ეკონომიკური აქტიურობის ერთ-ერთმა ინდიკატორმა, როგორცაა ბრუნვის მაჩვენებელი 2014 წელს შეადგინა 3 424.1 მლნ ლარი, ხოლო პროდუქციის გამოშვებამ, რასაც ეფუძნება რეგიონის მთლიანი დამატებული ღირებულების გაანგარიშება, - 2 043.4 მლნ ლარი. საკუთრივ ბიზნეს სექტორში დასაქმებულთა მთლიანი რაოდენობა განისაზღვრა 54 655 კაცით, ხოლო საშუალო თვიური ანაზღაურება იგივე პერიოდისათვის 644.9 ლარით. საქართველოს სტატისტიკის დეპარტამენტის 2015 წლის 1 აგვისტოს მონაცემებით, აჭარის რეგიონში სულ რეგისტრირებულია 48 174 ეკონომიკური სუბიექტი, რომელთა დაახლოებით 60% მოდის ქ. ბათუმში რეგისტრირებულ სუბიექტებზე, დანარჩენი 40% კი - მუნიციპალიტეტებზე. აჭარის რეგიონში მაღალია ასევე სამუშაო ძალის მიგრაციის დონეც, რაც თავის მხრივ გამოწვეულია შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არა მარტო რაოდენობრივი, არამედ სტრუქტურული (პროფესიების მიხედვით) და ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის მიხედვით) დისბალანსით. უმუშევრობის ძირითადი განმაპირობებელი ფაქტორი სამუშაო ძალაზე მოთხოვნისა და მის მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსია, რომლის აღმოსაფხვრელადაც უნდა არსებობდეს სანდო ინფორმაცია მიმდინარე და მოსალოდნელი ცვლილებების შესახებ დასაქმების სფეროში. აღიშნული ინფორმაციის დეფიციტურობა განაპირობებს კადრების მომზადების სისტემის შრომის ბაზარზე ორიენტაციის დაბალ ხარისხს.

წინამდებარე კვლევის ძირითადი მიზანია აჭარის რეგიონში სამუშაო ძალაზე მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნის კვლევა. კერძოდ, სამუშაო ძალაზე პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევებისადმი დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლა და იმ პროფესიების დადგენა, რომლებზეც მიმდინარე პერიოდში მოთხოვნა არ არის დაკმაყოფილებული ან/და უახლოს პერსპექტივაში მოსალოდნელია მოთხოვნის ზრდა.

წარმოდგენილი კვლევა ჩატარდა პროექტის „მიგრანტთა მდგომარეობის გაუმჯობესება აჭარაში“ ფარგლებში. პროექტი ხორციელდება ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით.

პროექტის მთავარი მიზანია აჭარის რეგიონში დაბრუნებული (იგულისხმება უკუმიგრირებული ეკომიგრანტები და შრომითი მიგრანტები), პოტენციური შრომითი და ეკოლოგიური მიგრანტებისათვის გრძელვადიან პერსპექტივაზე გათვლილი ცხოვრების ღირსეული

პირობების ჩამოყალიბების ხელშეწყობა, მიგრაციისა და განვითარების საკითხების დაკავშირება და მიგრანტთა ჩართულობის დონის ამაღლება რეგიონის ეკონომიკური განვითარების პროცესებში.

პროექტის ფარგლებში ერთ-ერთ ძირითად აქტივობად გათვალისწინებულია ქ. ბათუმში, ხელვაჩაურისა და ქობულეთის მუნიციპალიტეტებში მცხოვრებ შრომით და ეკოლოგიურ მიგრანტთა პროფესიული სწავლების და შრომის ბაზარზე მათი კონკურენტუნარიანობის ამაღლების ხელშეწყობა. პროფესიულ მომზადებას გაივლის მინიმუმ 100 ბენეფიციარი, მათ შორის 50% იქნება ქალი. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით ახალგაზრდა მეცნიერთა კავშირი „ინტელექტი“ გასცემს სასწავლო გრანტებს, რითაც უზრუნველყოფს დაბალკონკურენტუნარიანი სამუშაო ძალის კვალიფიკაციის ამაღლებას, რაც თავის მხრივ მათ დასაქმებასა და ეკონომიკურ გაძლიერებას შეუწყობს ხელს.

კვლევის მიზნები და ამოცანები

წინამდებარე კვლევის მიზანია აჭარის რეგიონში სამუშაო ძალაზე მიმდინარე და პერსპექტიული მოთხოვნის კვლევა.

კვლევის ამოცანას წარმოადგენდა შემდეგი ძირითადი საკითხების შესწავლა:

- სამუშაო ძალაზე პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევებისადმი დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლა;
- სამუშაო ძალის მოზიდვასთან დაკავშირებული სირთულეების შესწავლა;
- იმ პროფესიების დადგენა, რომლებზეც მიმდინარე პერიოდში მოთხოვნა არ არის დაკმაყოფილებული ან/და უახლოს პერსპექტივაში მოსალოდნელია მოთხოვნის ზრდა;
- კადრების კვალიფიკაციით დამსაქმებელთა კმაყოფილების დონის შეფასება.

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მეთოდოლოგიის განსაზღვრა მოხდა კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე – აჭარის რეგიონში, კერძოდ, ქ. ბათუმსა და ქობულეთის მუნიციპალიტეტში შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი და პერსპექტიული პროფესიების განსაზღვრისათვის საჭირო ინფორმაციის შეკრება და ანალიზი. კვლევა განხორციელდა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის - პირისპირი, სიღრმისეული ინტერვიუების გამოყენებით. გამოკითხვა ჩატარდა სტრუქტურირებული კითხვარის მეშვეობით, რომელმაც მოგვცა სტატისტიკურად სანდო ინფორმაციის მოპოვების, გაზომვისა და ანალიზის შესაძლებლობა. კითხვარი შედგებოდა 3 ბლოკისაგან:

- I ბლოკი: ინფორმაცია სანარმოს/ორგანიზაციის შესახებ (5 ღია კითხვა);
- II ბლოკი: ინფორმაცია რესპოდენტის შესახებ (5 ღია კითხვა);
- III ბლოკი: ძირითადი ინფორმაცია სანარმოში/ორგანიზაციაში სამუშაო ძალის შესახებ (7 დახურული და 5 ღია კითხვა).

კვლევის ტექნიკური მხარე

კვლევის დაწყებამდე კითხვარმა გაიარა პრე-ტესტი (7 საპილოტე ინტერვიუ) ე. ბათუმში.

კვლევის ობიექტების შერჩევა მოხდა სხვადასხვა კრიტერიუმების გათვალისწინებით, ძირითადი კრიტერიუმი იყო საქმიანობის სფერო, იმ თვალსაზრისით, რომ კვლევაში მოხვედრილიყო ეკონომიკური საქმიანობის ყველა ტიპის სანარმო/ორგანიზაცია. აგრეთვე, არანაკლებ მნიშვნელოვან კრიტერიუმს წარმოადგენდა შრომით და ეკოლოგიურ მიგრანტთა პოტენციური დამსაქმებელის სტატუსი, კერძოდ, შედარებით პრიორიტეტულ რესპოდენტებად მიჩნეულ იყვნენ ის სანარმოები/ორგანიზაციები, რომლებსაც დასაქმებული ჰყავდათ შრომითი ან/და ეკოლოგიური მიგრანტები. კვლევის ობიექტთა შერჩევასას გათვალისწინებული იყო აგრეთვე სანარმოთა/ორგანიზაციათა სიდიდე. მცირე სანარმოების შერჩევასას დამატებითი კრიტერიუმი იყო დასაქმებულთა რაოდენობა, კერძოდ, კვლევაში მონაწილეობდნენ ის მცირე სანარმოები, სადაც დასაქმებულთა რაოდენობა 4 თანამშრომელს აღემატებოდა.

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 40 პირისპირი ინტერვიუ სანარმოს/ორგანიზაციის ხელმძღვანელთან (ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერთან ან სხვა კომპეტენტურ პირებთან) ე. ბათუმისა და ქობულეთის მუნიციპალიტეტის მასშტაბით.

ინტერვიუს ხანგრძლივობა - 15-35 წუთი.

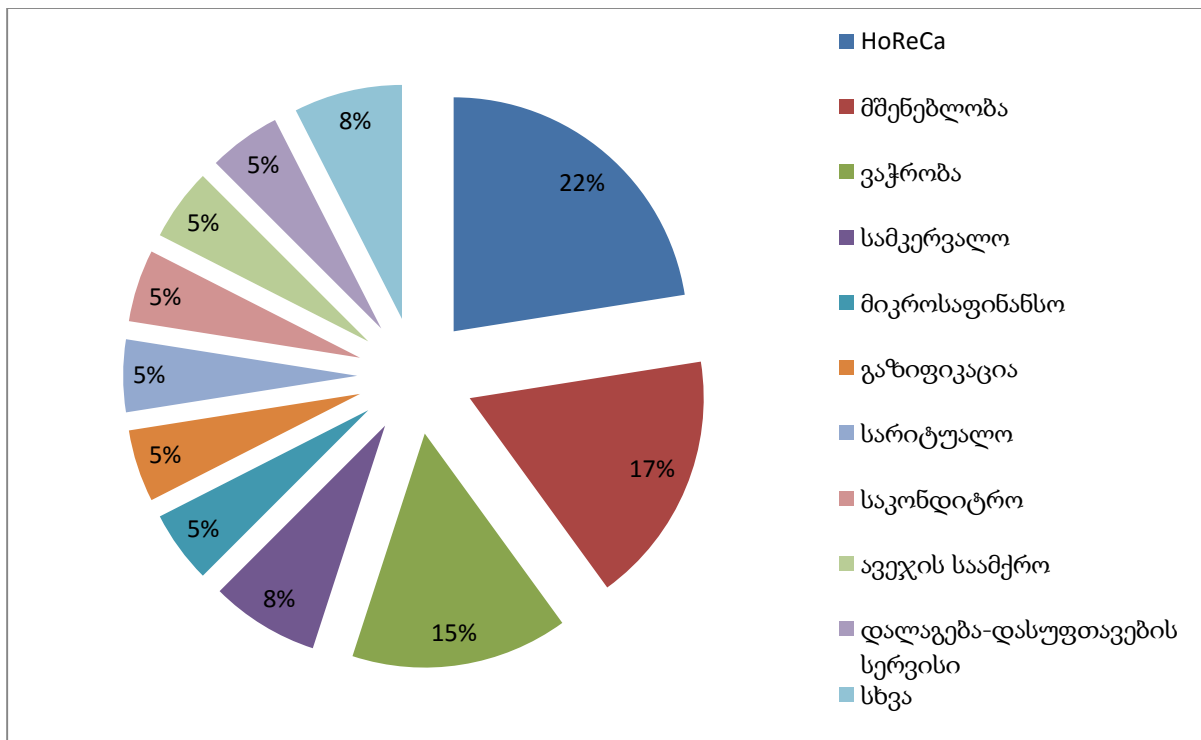
კვლევა მიმდინარეობდა 2015 წლის ოქტომბერი-ნოემბრის პერიოდში.

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ სანარმოთა/ორგანიზაციათა სია სფეროების და დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით იხილეთ დანართი #1.

კვლევის შედეგები

კვლევის დაგეგმვის ეტაპზე შერჩეულ იქნა 45 საწარმო/ორგანიზაცია, თუმცა კვლევაში მონაწილეობაზე დათანხმდა მხოლოდ 40. გამოკითხულ საწარმოთა შორის ყველაზე დიდ ნაწილს (22%) HoReCa (სასტუმრო, რესტორანი, კვება) სექტორი წარმოადგენს, როგორც ქ. ბათუმსა და ქობულეთში ყველაზე მეტად გავრცელებული ბიზნესი. გამოკითხულთა შორის რაოდენობის მხრივ მეორე ადგილზეა სამშენებლო სფერო (17%), ხოლო მესამე ადგილზე ვაჭრობის სფეროში მოქმედი ორგანიზაციები (15%), მეოთხე ადგილზეა სამკერვალო (8%), ხოლო მეექვსე ადგილზე თითქმის თანაბარი რაოდენობებით არის წარმოდგენილი მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები, გაზიფიკაცია, სარიტუალო დარბაზები და საკონდიტროები, ავეჯის საამქროები და დალაგება-დასუფთავების სერვისი (5%).

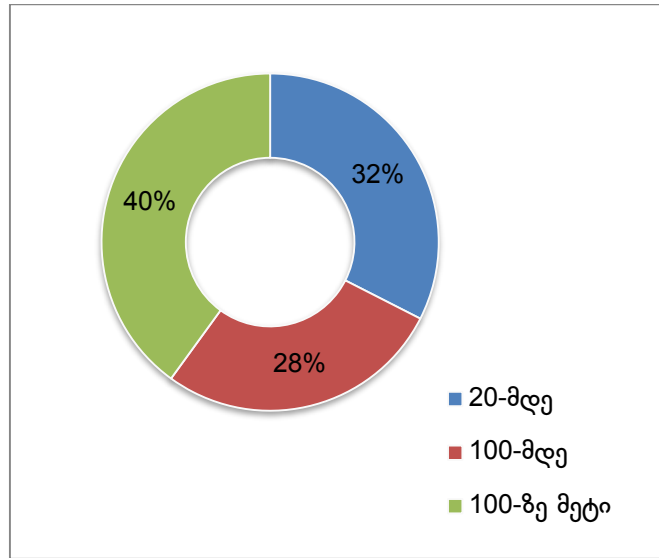
დიაგრამა #1. რესპოდენტთა რაოდენობა სფეროების მიხედვით



დიაგრამა #1-ზე 'სხვა'-ში გაერთიანებულია ის გამოკითხული საწარმოები/ორგანიზაციები რომელთა რაოდენობის პროცენტული მაჩვენებელი თანაბრად 2,5%-ია (დისტრიბუცია, ტრანსპორტი, დაცვის სამსახური, მანდარინის ექსპორტი, დერატიზაცია-დეზინფექცია).

გამოკითხული საწარმოებიდან/ორგანიზაციებიდან 40%-ს დასაქმებული ჰყავს 100-ზე მეტი თანამშრომელი, 28%-ს 100-მდე თანამშრომელი, ხოლო 32%-ს 20-მდე თანამშრომელი. ხოლო სფეროების მიხედვით ყველაზე მსხვილ დამსაქმებელთა სამეულში შედიან სამკერვალო ფაბრიკები (25%), სამშენებლო კომპანიები (25%) და HoReCa სექტორი (16.6%).

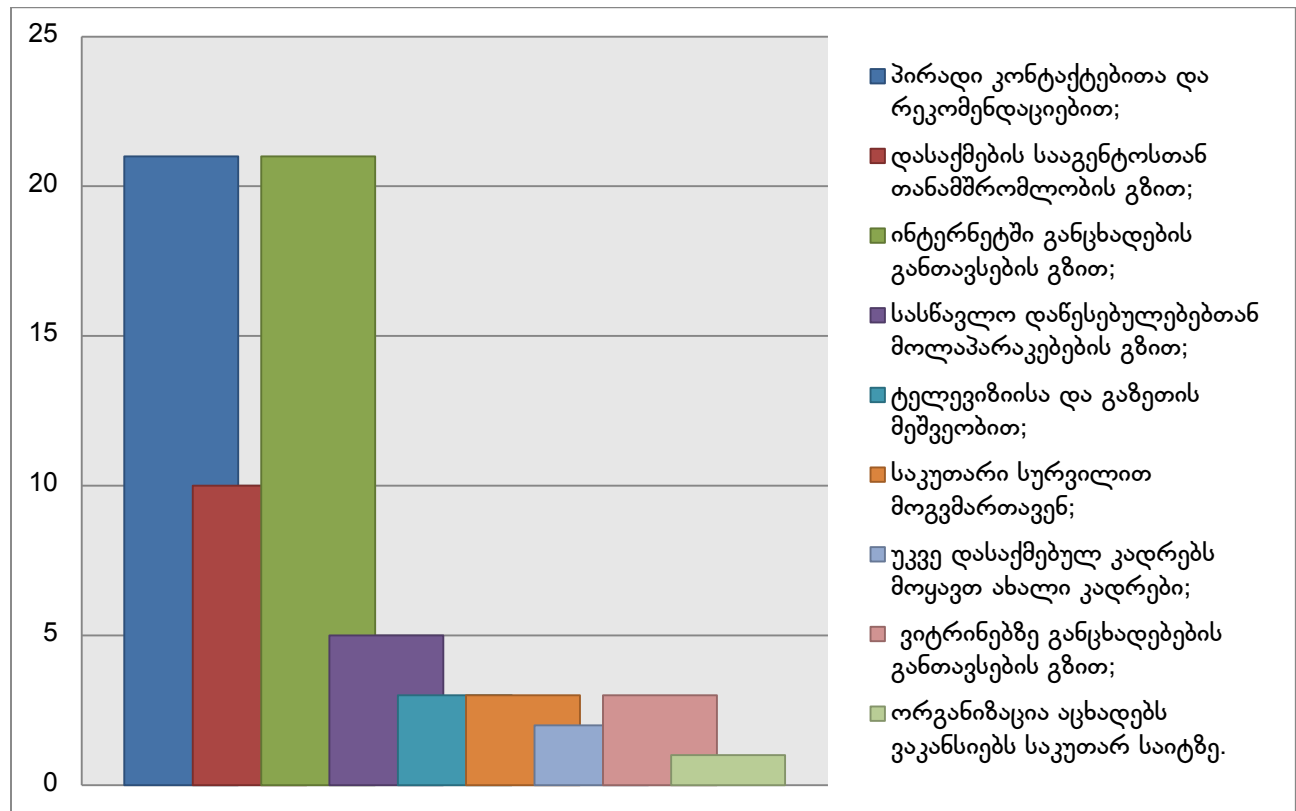
დიაგრამა #2. რესპოდენტთა სანარმოებში/ორგანიზაციებში დასაქმებულთა რაოდენობა



როგორც კვლევის მონაცემები აჩვენებს, კადრების მოზიდვისათვის დამსაქმებლები ერთდროულად სხვადასხვა გზებსა და საშუალებებს იყენებენ. თუმცა კვლევის საფუძველზე შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ დომინანტია საჭირო კადრების მოძიება და მოზიდვა პირადი კონტაქტებითა და რეკომენდაციებით (30.86%). აღსანიშნავია ისიც, რომ ხშირ შემთხვევაში რეკომენდაცია ზეპირსიტყვიერად ეწევა კანდიდატს. სანარმოების/ორგანიზაციების ხელმძღვანელები სარგებლობენ ასევე ინტერნეტ-რესურსებით (30%), კერძოდ, აქვეყნებენ ვაკანსიებს პოპულარულ დასაქმების ვებ-გვერდებზე. გამოკითხულთა 14.49% სასურველი კადრების შერჩევას ახდენს დასაქმების სააგენტოსთან თანამშრომლობის გზით. 7.25% აწარმოებს მოლაპარაკებებს როგორც უმაღლეს, ასევე პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. 4.35% სარგებლობს, როგორც ტელევიზიისა და გაზეთის საშუალებით ვაკანსიების გამოქვეყნების, ასევე ვიტრინებზე, საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილებში განცხადებების გაკვრის მეთოდით. იგივე პროცენტული მაჩვენებელი აქვს სამსახურის მაძიებლის მიერ საკუთარი ინიციატივით დამსაქმებლის იდენტიფიცირებას და სამსახურის დანყებას. ყველაზე დაბალი მაჩვენებლით სარგებლობს ორგანიზაციების მიერ საკუთარ ვებ-გვერდზე ვაკანსიის შესახებ განცხადების განთავსების მეთოდი (1.45%).

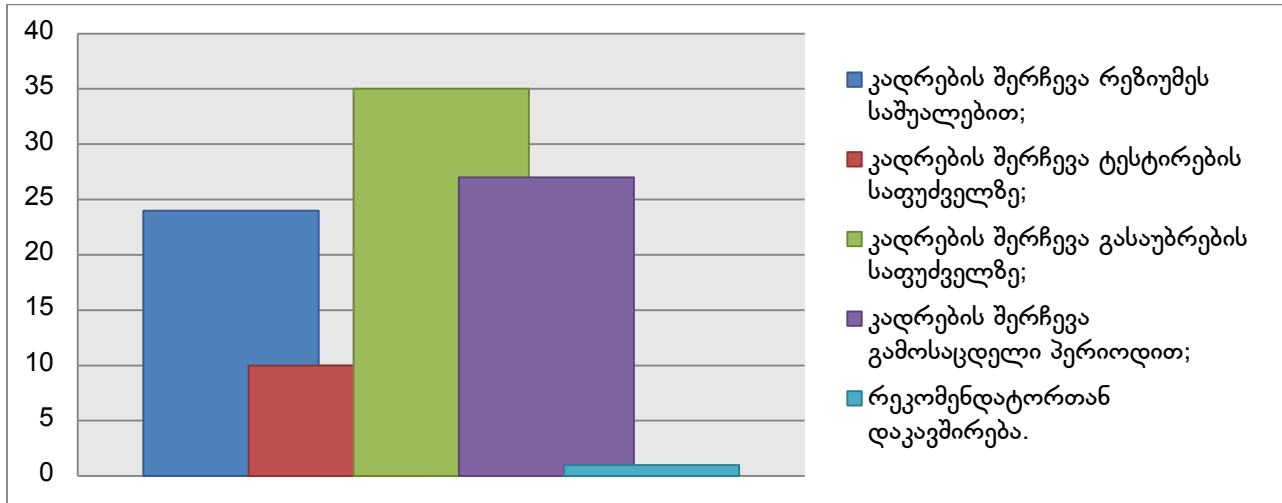
აქვე აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ იმ რესპოდენტთა 80.95%, რომლებიც აცხადებენ, რომ კადრების აყვანის პროცესში ძირითადად ხელმძღვანელობენ პირადი კონტაქტებითა და ნაცნობთა რეკომენდაციებით, ამავდროულად აღნიშნავენ, რომ კადრების მოზიდვისას ექმნებათ პრობლემები, ხოლო ის რესპოდენტები, რომლებიც აცხადებენ რომ კადრების შერჩევისას არ შექმნიათ პრობლემები (19.05%) იყენებენ, სხვადასხვა მეთოდების კომბინაციებს, როგორცაა კადრების შერჩევა გასაუბრების საფუძველზე (41.66%) და კადრების შერჩევა ტესტირების საშუალებით (33.33%).

დიაგრამა #3. როგორ ახდენთ საჭირო კადრების მოზიდვას?



გამოკითხულ რესპონდენტთა 36.08% ღიდ მნიშვნელობას ანიჭებს კადრების შერჩევასას გასაუბრების ეტაპს და ასევე არანაკლებ მნიშვნელოვან ეტაპად დაფიქსირდა კადრების შერჩევა გამოსაცდელი პერიოდით (27.83%). გამოსაცდელი ვადა იწყება 1 კვირიანი პერიოდიდან და 6 თვემდე აღწევს. მესამე და მეოთხე ადგილზე ფიქსირდება რეზიუმეების გადარჩევა (24.74%) და ტესტირება (10.30%), თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ როგორც გასაუბრება, ასევე რეზიუმეების გადარჩევა და ტესტირება ერთმანეთისგან განყენებულად არ გამოიყენება. კვლევა გვიჩვენებს, რომ აღნიშნული მეთოდები ხშირად (77.5%) კომბინირებულად და თანმიმდევრულად (რეზიუმეების გადარჩევა, ტესტირება, გასაუბრება) გამოიყენება.

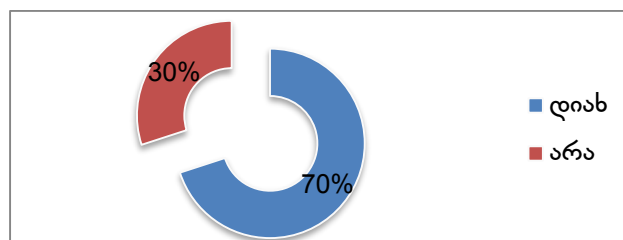
დიაგრამა #4. კადრების შერჩევის პროცედურა



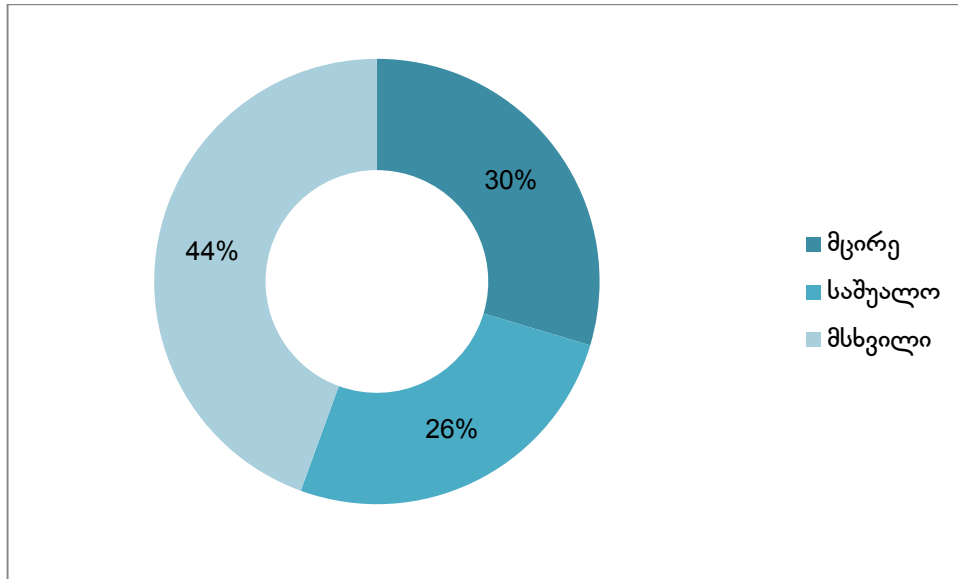
კვლევის შედეგებით, გამოკითხული დამსაქმებლების 70%, კითხვას, *აქვთ თუ არა პრობლემები გარკვეული პროფესიის კადრების მოზიდვისას* დადებით პასუხს სცემენ. კადრების მოზიდვის სფეროში პრობლემების არსებობას ძირითადად უჩივიან მსხვილი (44%) და მცირე (30%) საწარმოები/ორგანიზაციები. ამასთანავე მსხვილი საწარმოების მხრიდან კონკრეტულ პოზიციებზე დადგენილი მოთხოვნებიდან აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ აპლიკანტებს მოეთხოვებათ მინიმუმ 2 წელზე მეტ ხნისანი სამუშაო გამოცდილების ქონა (32%), ხოლო მცირე საწარმოების/ორგანიზაციების მოთხოვნებიდან გამომდინარე 28%-ს მოეთხოვება 2 წელზე მეტ ხნისანი სამუშაო გამოცდილების ქონა. გამოკითხულთაგან ყველაზე ნაკლები პრობლემა კადრების მოზიდვასთან დაკავშირებით საშუალო საწარმოებს ექმნებათ (26%) და მათ მიერ დადგენილ მოთხოვნებში 2 წელზე მეტ ხნისანი გამოცდილების მოთხოვნის წილი მხოლოდ 9%-ს შეადგენს. აქედან გამომდინარე, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ შრომის ბაზარზე გამოცდილი კადრების სერიოზული დეფიციტია.

აგრეთვე, კვლევა გვიხატავს საინტერესო სურათს პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტის მოთხოვნასთან დაკავშირებით. გამოკითხულ დამსაქმებლთა 14.28% მოითხოვს უმაღლესი განათლების დამადასტურებელ დოკუმენტს, აქედან მსხვილი საწარმოების წილი 57.14%-ია, ხოლო საშუალო საწარმოების/ორგანიზაციების - 42.86%. მცირე საწარმოების მოთხოვნებში უმაღლესი განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტის ფლობის აუცილებლობა არ ფიგურირებს.

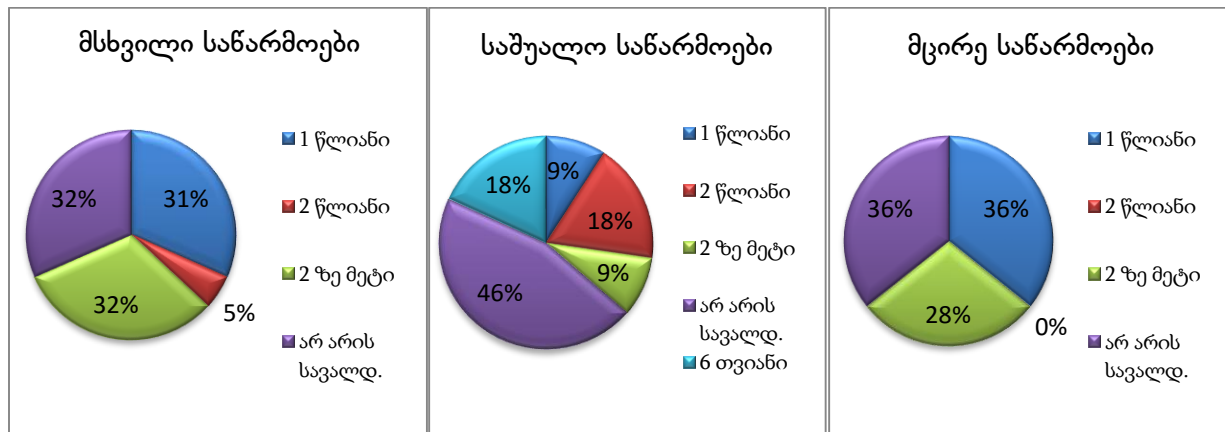
დიაგრამა #5. გაქვთ თუ არა პრობლემები გარკვეული პროფესიის კადრების მოზიდვისას



დიაგრამა #6. სანარმოები, რომლებსაც ექმნებათ პრობლემა კადრების მოზიდვისას



დიაგრამა #7. დამსაქმებლების მიერ მოთხოვნილი სამუშაო გამოცდილების ხანგრძლივობა



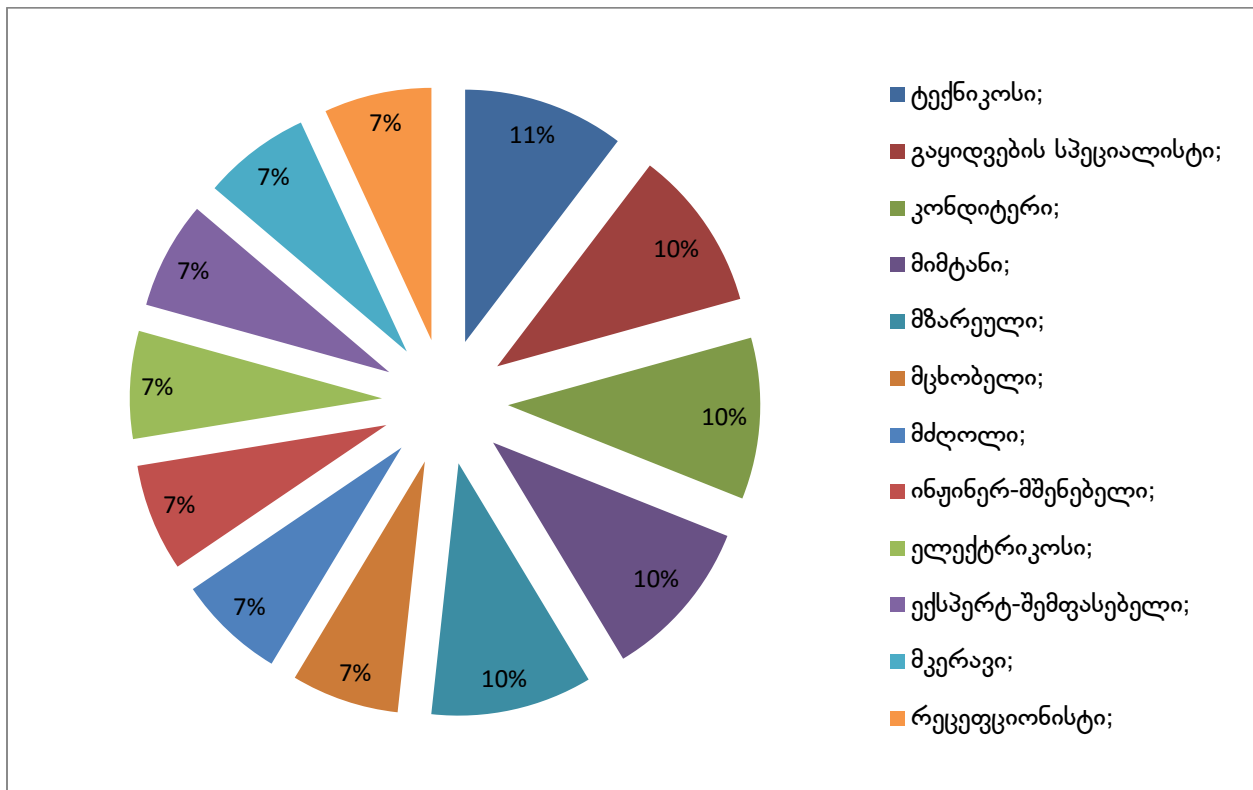
კონკრეტული პოზიციების ჩამონათვალი, რომელზედაც დამსაქმებლებს ექმნებათ კადრების მოზიდვის პრობლემები საკმაოდ ვრცელია და მოიცავს, როგორც კვალიფიციურ სპეციალისტებს უმაღლესი განათლებით, ასევე პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე კადრებს.

უმაღლესი განათლების მქონე სპეციალისტების კატეგორიაში, მოზიდვის კუთხით ყველაზე პრობლემატური პოზიციებია: ბულალტერი, კატეგორიის მენეჯერი, რეცეფციონისტი, საკრედიტო ოფიცერი, ბიზნეს სესხების ოფიცერი, ინჟინერი, მშენებელი, ლაბორანტი, შესყიდვებისა და გაყიდვების მენეჯერები, ხოლო პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტების კატეგორიაში: ექსპერტ-მემფასებელი, ტექნიკოსი, ელექტრიკოსი, კონდიტერი, მიმტანი, მზარეული, მცხობელი, მძღოლი, მკერავი, ადმინისტრატორი,

სტიუარდი, უთოს ოპერატორი, არმატურის მქსოველი, შემდუღებელი, IT ტექნოლოგი, მღებავი, სანტექნიკი, დიზაინერი, კონსულტანტი, ავეჯის ხელოსანი, კონდუქტორი, ბეტონ ტუმბოს ოპერატორი, დამტვირთველი მძლოლი, მიქსერის მძლოლი, დაცვის თანამშრომელი.

გამოკითხულ დამსაქმებელთა 30.55%-სთვის კონკრეტულ პოზიციაზე კადრების მოზიდვის თვალსაზრისით ყველაზე პრობლემატურია შემდეგი პოზიციები: ტექნიკოსი, გაყიდვების სპეციალისტი, კონდიტერი, მიმტანი, მზარეული, მცხობელი, მძლოლი, ინჟინერ-მშენებელი, ელექტრიკოსი, ექსპერტ-შემფასებელი, მკერავი, რეცეფციონისტი.

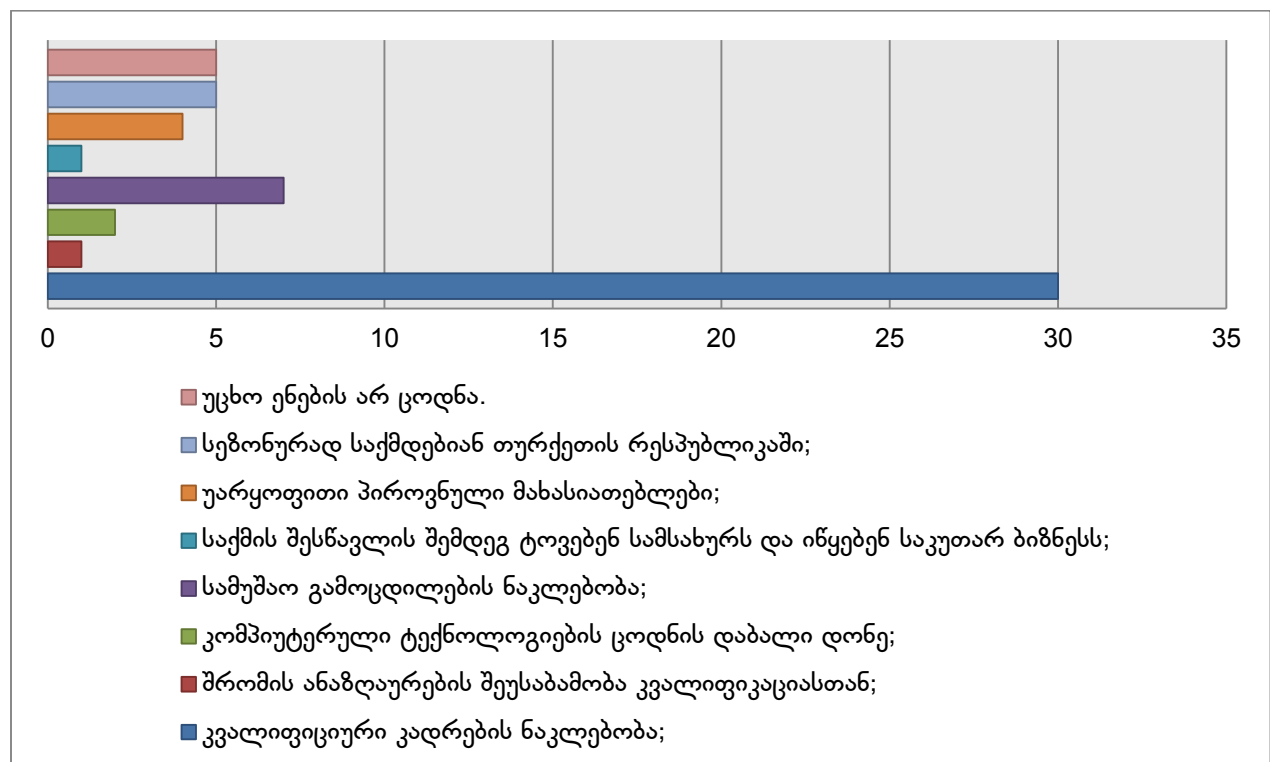
დიაგრამა #8. პოზიციები, რომლებზეც იქმნება კადრების მოზიდვის პრობლემა



კვლევის შედეგების მიხედვით ნათლად ჩანს, რომ საწარმოები/ორგანიზაციები განიცდიან მაღალკვალიფიციური კადრების დეფიციტს (54.54%). არანაკლებ მნიშვნელოვან პრობლემად სახელდება სამუშაო გამოცდილების მქონე კადრების ნაკლებობა (12.72%). ასევე საგულისხმოა, რომ მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების ნაკლებობას განიცდიან ისეთი საწარმოები/ორგანიზაციები, როგორცაა: სამშენებლო კომპანიები, სამკერვალო ფაბრიკები, სასტუმროები და რესტორნები, საკონდიტროები, ბეტონის მწარმოებელი კომპანიები, ავეჯის დამამზადებელი საამქროები და ასევე დალაგება-დასუფთავების, გაზიფიკაციის, დისტრიბუციისა და ვაჭრობის სფეროში მოქმედი კომპანიები. ხოლო სამუშაო გამოცდილების მქონე კადრების ნაკლებობას ძირითადად ასახელებენ: ბეტონის მწარმოებელი კომპანიები, ავეჯის დამამზადებელი საამქროები, სამშენებლო კომპანიები, სასტუმროები, დისტრიბუციისა და ვაჭრობის სფეროში მოქმედი კომპანიები.

ზაფხულის პერიოდში, სასტუმროსა და სამკერვალო ფაბრიკებისათვის (9.09%) ერთ-ერთ მწვავე პრობლემას წარმოადგენს კადრების გადინება თურქეთის რესპუბლიკაში სეზონურ სამუშაოებზე დასაქმების მიზნით. გამოკითხულ დამსაქმებელთა იგივე რაოდენობისათვის (9.09%) პრობლემას წარმოადგენს აგრეთვე უცხო ენების არ ცოდნა. აღნიშნულ პრობლემას უჩივიან ძირითადად, სასტუმროები, სამკერვალო ფაბრიკები და ვაჭრობის სფეროში მომუშავე კომპანიები. გამოკითხული დამსაქმებლებისათვის მნიშვნელოვანია თანამშრომლები ფლობდნენ ინგლისურ (43.75%) და რუსულ ენებს (43.75%) სასაუბრო დონეზე, ხოლო 12.5%-სთვის ასევე მნიშვნელოვანია თურქული ენის ცოდნა სასაუბრო დონეზე.

დიაგრამა #9. რა ტიპის პრობლემები იჩენს თავს კადრების მოზიდვისას?

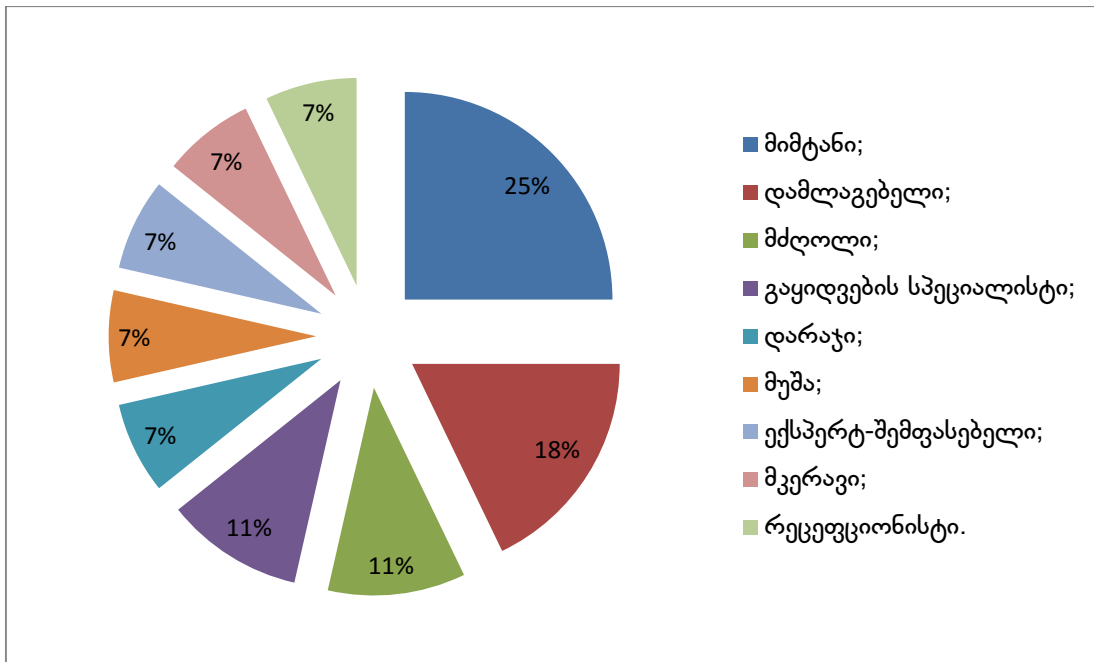


კვლევის შედეგად გამოვლინდა აგრეთვე ის პოზიციები, რომლებზეც ყველაზე ხშირად ხდება კადრების ცვლილება. (იხ. დიაგრამა #10). კადრების ცვლილების გამომწვევი მიზეზები მრავალგვარია და ინდივიდუალურია თითოეული პოზიციისთვის. მაგალითად, დამსაქმებლები აცხადებენ, რომ მიმტანის პოზიციაზე ხშირი ცვლილებები გამომწვეულია იმ, მარტივი მიზეზით, რომ აღნიშნულ პოზიციაზე ძირითადად საქმდებიან სტუდენტები და სწავლას უთავსებენ სამსახურს, რაც საბოლოოდ ხდება კადრის ცვლილების მიზეზი.

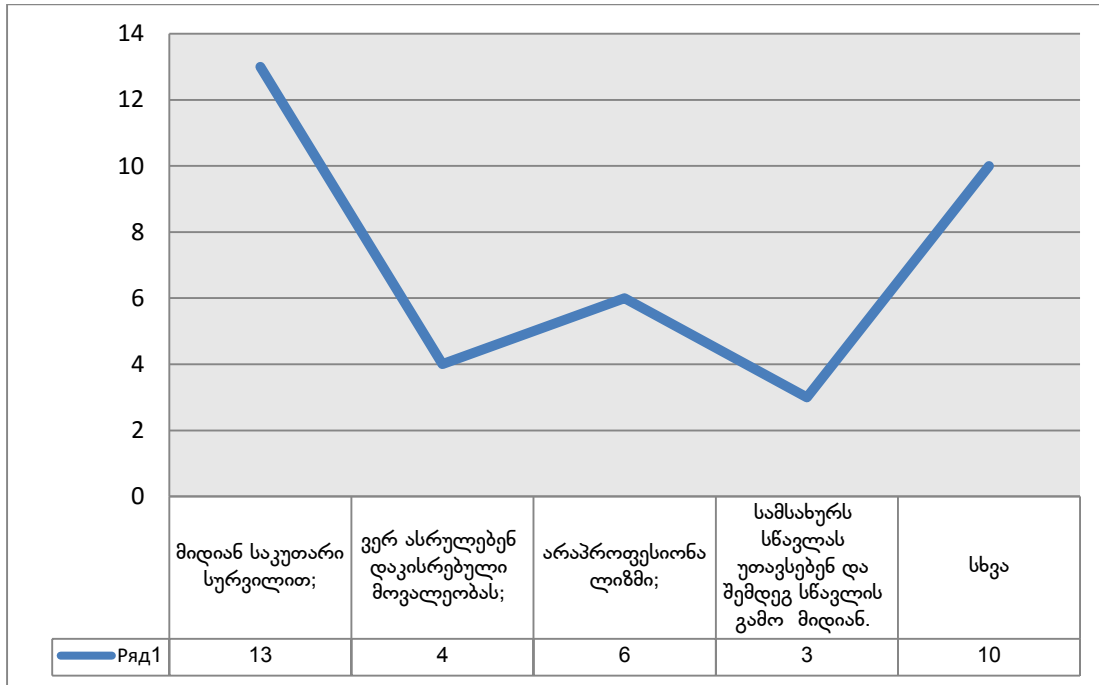
დამსაქმებლების მიერ ჩამოთვლილი კადრების ცვლილების გამომწვევი მიზეზებიდან ყველაზე მაღალი პროცენტული მაჩვენებლის მიხედვით (36.11%) დასაქმებულები ტოვებენ სამსახურს საკუთარი ნება-სურვილით და ამ შემთხვევაში კონკრეტული მიზეზები დამსაქმებლებისთვის არ არის ცნობილი. დამსაქმებელთა 11.11% აღნიშნავს, რომ კადრების

ცვლილებების მიზეზი ხშირად ხდება ის ფაქტიც, რომ თანამშრომლები ვერ ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობას, სრულად ვერ პასუხობენ კონკრეტული პოზიციის მიმართ დამსაქმებლის მოთხოვნებს. კვლევის შედეგების მიხედვით, რიგით მესამე მიზეზად სახელდება თანამშრომელთა არაპროფესიონალიზმი (16.66%) და კადრების ცვლილების გამომწვევი მიზეზი შეიძლება გახდეს ასევე, უცხო ენების ცოდნის დაბალი დონე (5.55%), დაბალი ანაზღაურება (5.55%), უარყოფითი პიროვნული მახასიათებლები (2.77%) და სხვა (იხ. დიაგრამა #11).

დიაგრამა #10. პოზიციები, რომლებზეც ყველაზე ხშირად ხდება კადრების ცვლილება

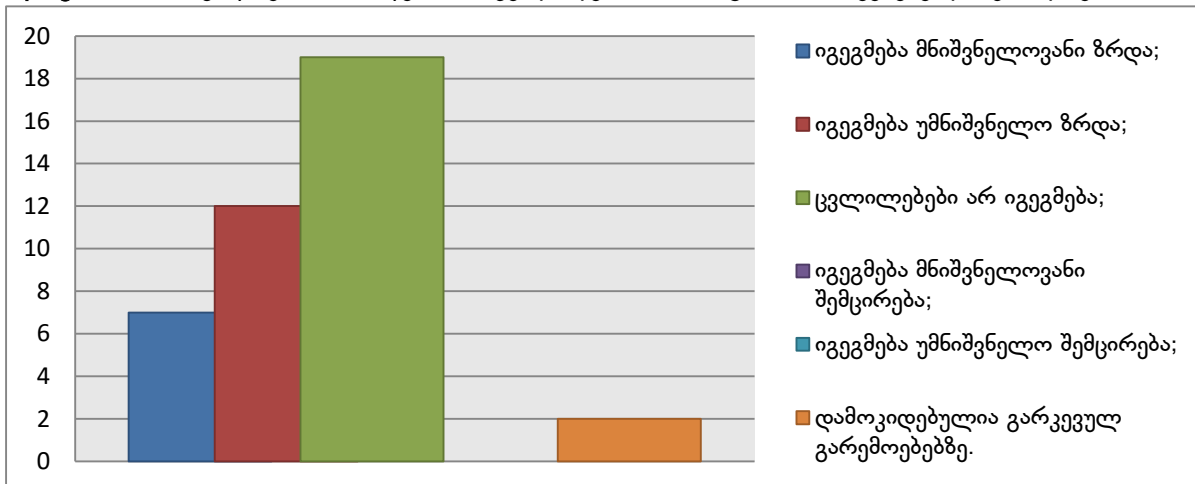


დიაგრამა #11. კადრების ცვლილების გამომწვევი მიზეზები



აღსანიშნავია, რომ უახლოესი 2-3 წლის განმავლობაში დასაქმებული კადრების რაოდენობის შემცირებას არც ერთი დამსაქმებელი არ გეგმავს. გამოკითხულთა 47.40% გეგმავს გაზარდოს დასაქმებულთა რაოდენობა, ხოლო 47.5%-ს ჯერ-ჯერობით არანაირი ცვლილებები არ აქვს დაგეგმილი. აგრეთვე კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებელთა 5%-ის გადანყვეტილება კადრების ზრდის ან შემცირების შესახებ დამოკიდებულია გარკვეულ გარემოებებზე (შეკვეთების რაოდენობა, ტენდერში გამარჯვება და ა.შ.) (იხ. დიაგრამა #12). ასეთი ტიპის გარემოებებზე დამოკიდებულები ძირითადად ავეჯის დამამზადებელი საამქროები, სამკერვალო ფაბრიკები და დალაგება-დასუფთავების მომსახურების მიმწოდებელი კომპანიები არიან.

დიაგრამა #12. კადრების რაოდენობის ცვლილების საპროგნოზო მაჩვენებელი (უახლოესი 2-3 წ.)



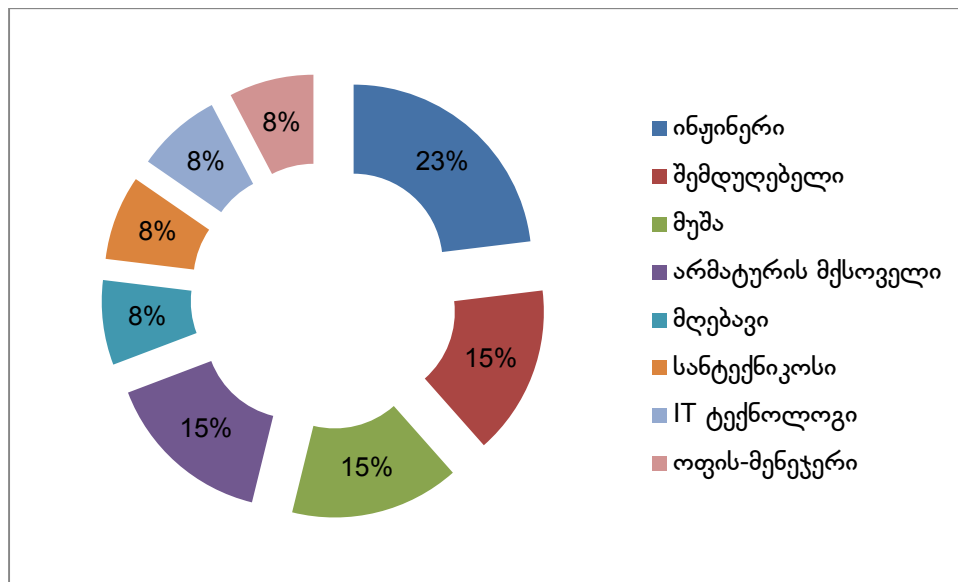
კვლევა გვიჩვენებს, რომ კადრების მნიშვნელოვანი ზრდა უახლოესი 2-3 წლის განმავლობაში დაგეგმილია სამშენებლო, სასტუმრო, მიკროსაფინანსო სექტორში. კადრების რაოდენობის მნიშვნელოვნად ზრდას გეგმავენ ასევე ბეტონის მწარმოებელი კომპანიები და სამკერვალო ფაბრიკები.

კადრების უმნიშვნელო ზრდა იგეგმება სატრანსპორტო, გაზიფიკაციის, საკონდიტრო, და ვაჭრობის სფეროებში.

გამოკითხულ დამსაქმებლებს უახლოესი 2-3 წლის განმავლობაში დასჭირდებათ ახალი კადრები სხვადასხვა პოზიციებზე. დასაქმების სფეროების მიხედვით ყველაზე მოთხოვნადი პროფესიები შემდეგნაირად გამოიყურება:

1. **სამშენებლო სექტორი:** ინჟინერი (23%), შემდუღებელი (15%), მუშა (15%), არმატურის მქსოველი (15%), მღებავი (8%), სანტექნიკოსი (8%), IT ტექნოლოგი (8%) და ოფის-მენეჯერი (8%).

დიაგრამა #13. მოთხოვნადი პროფესიები სამშენებლო სექტორში



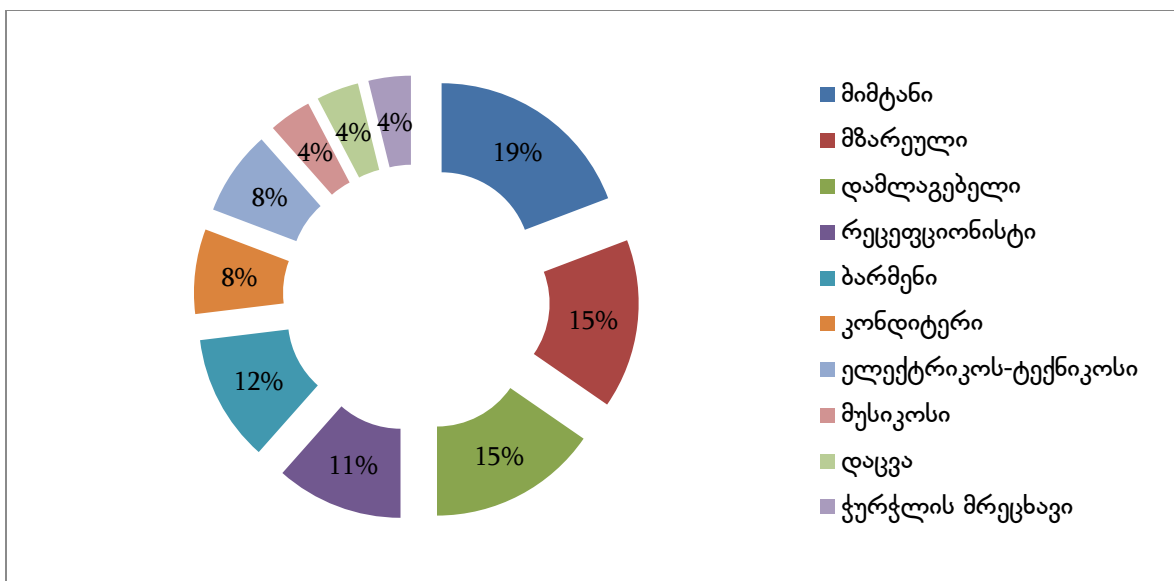
ზემოთ ჩამოთვლილი პროფესიის მქონე კადრები უნდა აკმაყოფილებდნენ შემდეგ მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

პროფესია	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
ინჟინერი	2 წელზე მეტი	დიპლომი	-	-
შემდუღებელი	2 წლიანი	სერტიფიკატი	-	-
მუშა	1 წლიანი	-	-	-
არმატურის მქსოველი	2 წლიანი	სერტიფიკატი	-	-
მღებავი	2 წელზე მეტი	-	-	-

სანტექნიკოსი	2 წელზე მეტი	სერტიფიკატი	-	-
IT ტექნიკოსი	1 წლიანი	სერტიფიკატი	+	ინგლ.
ოფის-მენეჯერი	2 წელზე მეტი	დიპლომი	+	ინგლ. რუს.

2. HoReCa (სასტუმრო, რესტორანი, კვება): მიმტანი (19%), მზარეული (15%), დამლაგებელი (15%), რეცეფციონისტი (11%), ბარმენი (12%), კონდიტერი (8%), ელექტრიკოს-ტექნიკოსი (8%), მუსიკოსი (4%), დაცვის თანამშრომელი (4%) და ჭურჭლის მრეცხავი (4%).

დიაგრამა #14. მოთხოვნი პროფესიები HoReCa სექტორში



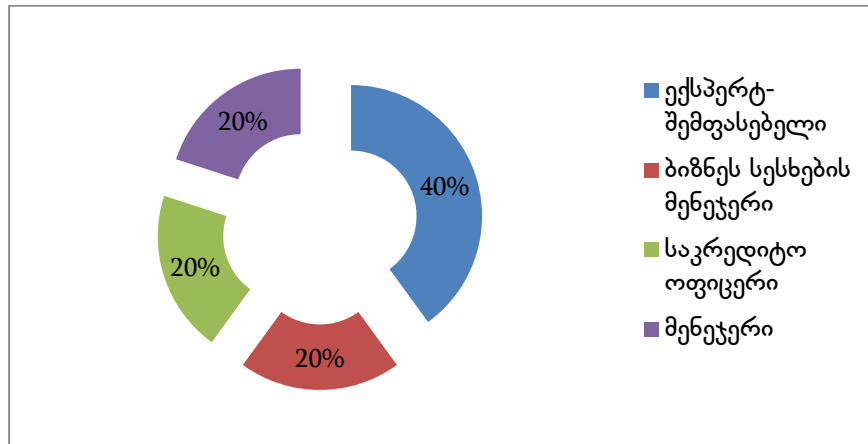
ზემოთ ჩამოთვლილი პროფესიის მქონე კადრები უნდა აკმაყოფილებდნენ შემდეგ მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

პროფესია	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
მიმტანი	1 წლიანი	-	-	ინგლ. რუს.
მზარეული	2 წლიანი	სერტიფიკატი	-	-
დამლაგებელი		-	-	-
რეცეფციონისტი		-	-	-
ბარმენი		სერტიფიკატი	-	-
კონდიტერი	1 წლიანი	სერტიფიკატი	-	-
ელექტრიკოს-ტექნიკოსი	2 წლიანი	სერტიფიკატი	+	ინგლ.
მუსიკოსი	2 წელზე მეტი	-	+	ინგლ. რუს.

დაცვა	-	-	-	-
ჭურჭლის მრეცხავი	-	-	-	-

3. მიკროსაფინანსო ორგანიზაციები: ექსპერტ-შემფასებელი (ძვირფასი ლითონების და თვლების შემფასებელი) (40%), ბიზნეს სესხების მენეჯერი (20%), საკრედიტო ოფიცერი (20%) და მენეჯერი (20%).

დიაგრამა #15. მოთხოვნილი პროფესიები მიკროსაფინანსო სფეროში

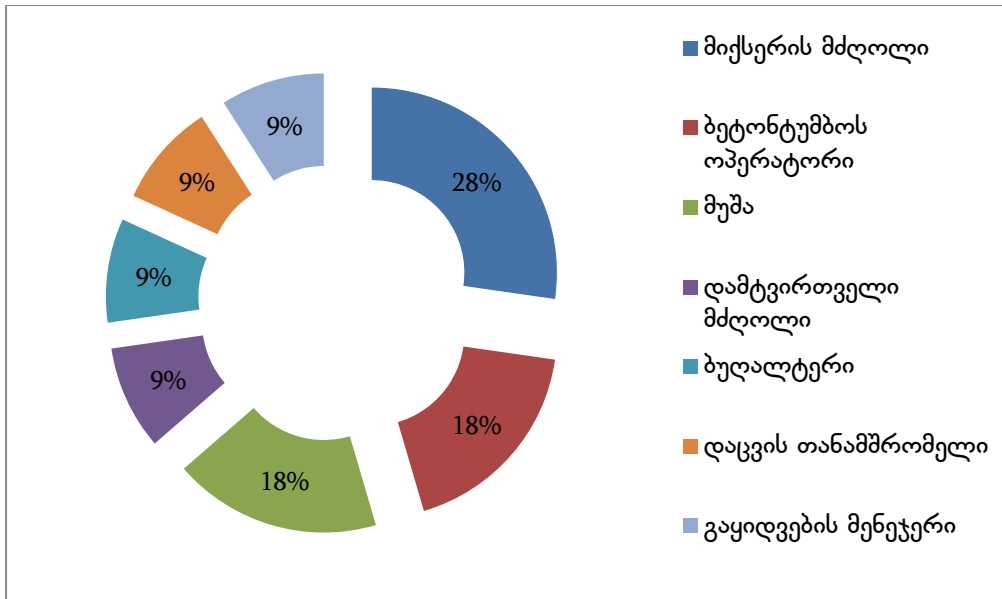


ზემოთ ჩამოთვლილი პროფესიის მქონე კადრები უნდა აკმაყოფილებდნენ შემდეგ მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

პროფესია	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
ექსპერტ-შემფასებელი	1 წლიანი	სერტიფიკატი	+	-
ბიზნეს სესხების მენეჯერი	-	დიპლომი	+	-
საკრედიტო ოფიცერი	-	დიპლომი	+	-
მენეჯერი	1 წლიანი	სერტიფიკატი	+	-

4. ბეტონის წარმოება: მიქსერის მძღოლი (28%), ბეტონ ტუმბოს ოპერატორი (18%), მუშა (18%), დამტვირთველი მძღოლი (9%), ბულალტერი (9%), დაცვის თანამშრომელი (9%) და გაყიდვების მენეჯერი (9%).

დიაგრამა #16. მოთხოვნილი პროფესიები ბეტონის წარმოების სფეროში

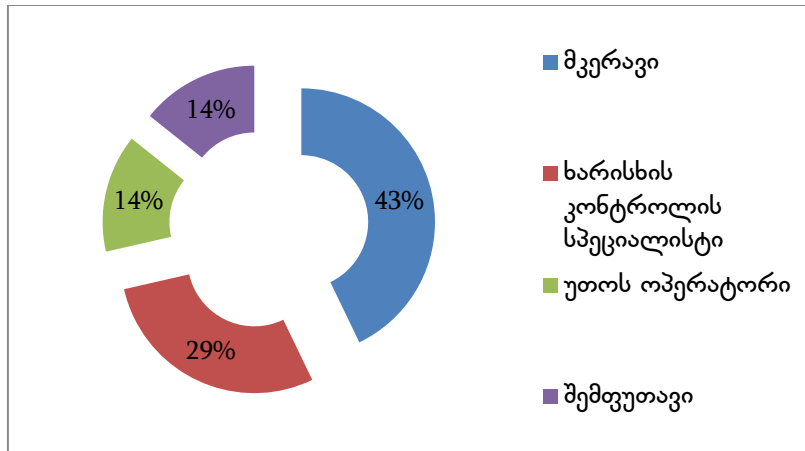


ზემოთ ჩამოთვლილი პროფესიის მქონე კადრები უნდა აკმაყოფილებდნენ შემდეგ მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

პროფესია	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
მიქსერის მძლოლი	2 წელზე მეტი	-	-	-
ბეტონ ტუმბოს ოპერატორი	2 წელზე მეტი	სერტიფიკატი	-	-
მუშა	-	-	-	-
დამტვირთველი მძლოლი	2 წლიანი	-	-	-
ბულალტერი	2 წლიანი	დიპლომი	+	-
დაცვის თანამშრომელი	-	-	-	-
გაყიდვების მენეჯერი	-	დიპლომი	+	ინგლ.

5. *სამკერვალო ფაბრიკები*: მკერავი (43%), ხარისხის გამკონტროლებელი (29%), უთოს ოპერატორი (14%) და შემფუთავი (14%).

დიაგრამა #17. მოთხოვნილი პროფესიები სამკერვალო ფაბრიკების მხრიდან

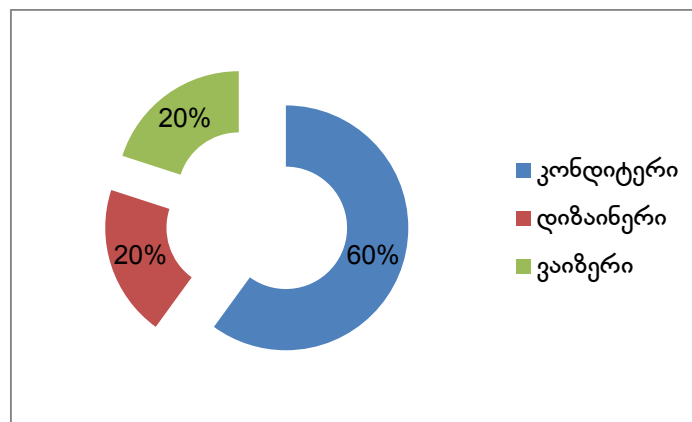


ზემოთ ჩამოთვლილი პროექტების მქონე კადრები უნდა აკმაყოფილებდნენ შემდეგ მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

პროექტის სახელი	სამუშაო გამოცდილება	პროექტის ფაზის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
მკერავი	-	-	-	-
ხარისხის კონტროლის სპეციალისტი	2 წლიანი	-	-	-
უთოს ოპერატორი	-	-	-	-
შემფუთავი	-	-	-	-

6. საკონდიტრო ნაწარმის წარმოება: კონდიტერი (60%), ღიზინერი (20%) და ვაიზერი (20%).

დიაგრამა #18. მოთხოვნილი პროფესიები საკონდიტრო ნაწარმის წარმოების სფეროში

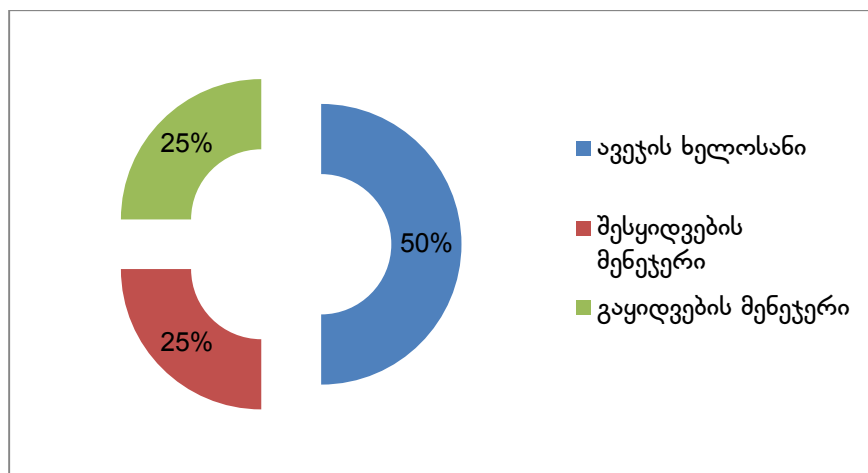


ზემოთ ჩამოთვლილი პროექტების მქონე კადრები უნდა აკმაყოფილებდნენ შემდეგ მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

პროფესია	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
კონდიტერი	1 წლიანი	სერტიფიკატი	-	-
დიზაინერი	2 წელზე მეტი	სერტიფიკატი	-	-
ვაიზერი	1 წლიანი	-	+	-

7. ავეჯის წარმოება: ავეჯის ხელოსანი (50%), შესყიდვების მენეჯერი (25%) და გაყიდვების მენეჯერი (25%).

დიაგრამა #19. მოთხოვნილი პროფესიები ავეჯის წარმოების სფეროში



ზემოთ ჩამოთვლილი პროფესიის მქონე კადრები უნდა აკმაყოფილებდნენ შემდეგ მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს:

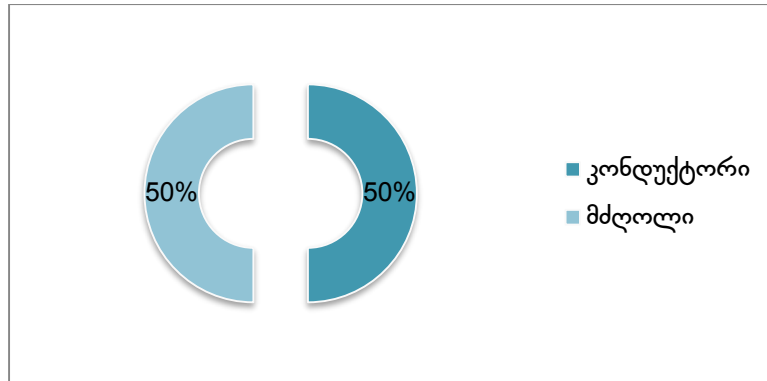
პროფესია	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
ავეჯის ხელოსანი	1 წლიანი	სერტიფიკატი	-	-
შესყიდვების მენეჯერი	2 წლიანი	დიპლომი	+	ინგლ. რუს.
გაყიდვების მენეჯერი	2 წლიანი	დიპლომი	+	ინგლ. რუს.

8. გაზიფიკაცია: გაზიფიკაციის სფეროში დამსაქმებლის მხრიდან მოთხოვნა მხოლოდ შემდგომების პოზიციით შემოიფარგლა, ხოლო რაც შეეხება მინიმალურ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, საჭიროა მინიმუმ 1 წლიანი სამუშაო გამოცდილება და პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი სერტიფიკატის სახით. თუ დამსაქმებელი არ ითხოვს პროფესიის ფლობის დამადასტურებელ დოკუმენტს, ამ

შემთხვევაში მოთხოვნა მაღალია სამუშაო გამოცდილების კუთხით და კანდიდატს მოეთხოვება მინიმუმ 2 წლიანი გამოცდილება.

9. ტრანსპორტი: კონდუქტორი (50%) და მძღოლი (50%).

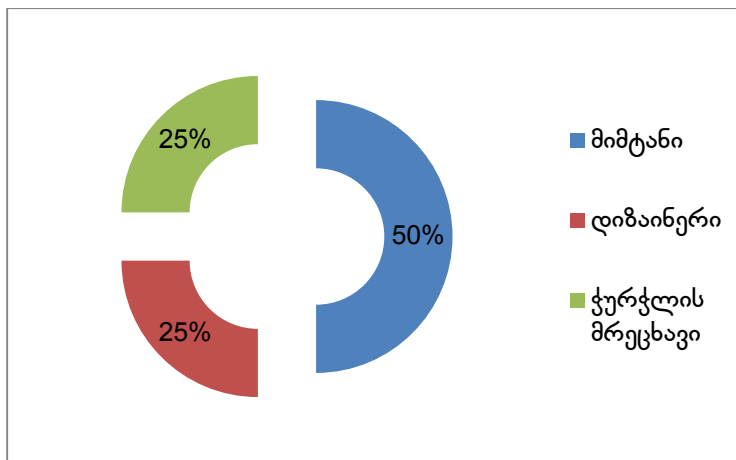
დიაგრამა #20. მოთხოვნილი პროფესიები ტრანსპორტირების სფეროში



პროფესია	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
კონდუქტორი	-	-	-	-
ავტობუსის მძღოლი	2 წლიანი	მართვის მოწმობა	-	რუს.

10. სარიტუალო დარბაზები: მიმტანი (50%), ღიზინერი (25%) და ჭურჭლის მრეცხავი (25%).

დიაგრამა #21. მოთხოვნილი პროფესიები სარიტუალო დარბაზების ხელმძღვანელების მხრიდან



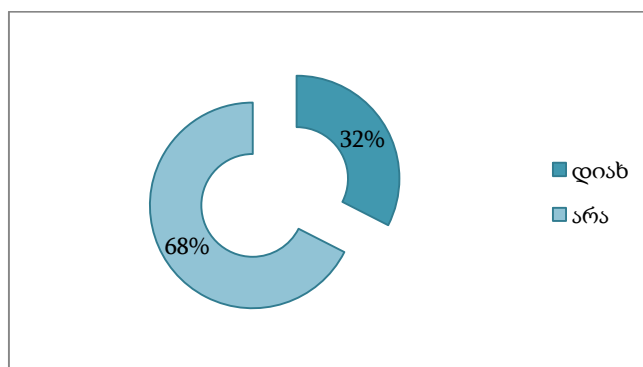
პროფესია	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა
მიმტანი	-	6 თვე	-	-
დიზაინერი	-	-	-	-
ჭურჭლის მრეცხავი	-	-	-	-

ისეთ სფეროებში, როგორცაა ვაჭრობა, დისტრიბუცია, დაცვის სამსახური, დემინფექცია-დერატიზაციის სამსახური, მანდარინის ექსპორტი მოთხოვნა ძირითადად ერთგვაროვანია. მაგალითად, ვაჭრობის სფეროში მოთხოვნად პოზიციად ცალსახად მოლარე-ოპერატორი სახელდება. დისტრიბუციის სფეროში - დისტრიბუტორისა და დისტრიბუტორის თანამშრომლის პოზიციებია ყველაზე მოთხოვნადი. დაცვის სამსახურის სფეროში - დაცვის თანამშრომელი, დემინფექცია-დერატიზაციის სამსახური - ტექნიკოსის პოზიციებზე, მანდარინის ექსპორტის სფეროში - მანდარინის დამფასოებელი, მუშა და ა.შ.

ზემოთ ჩამოთვლილი პოზიციებიდან მხოლოდ დისტრიბუტორს მოეთხოვება სამუშაო გამოცდილების ქონა, სხვა პოზიციებისთვის არ არის აუცილებელი/სავალდებულო სამუშაო გამოცდილება, ისევე როგორც პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი.

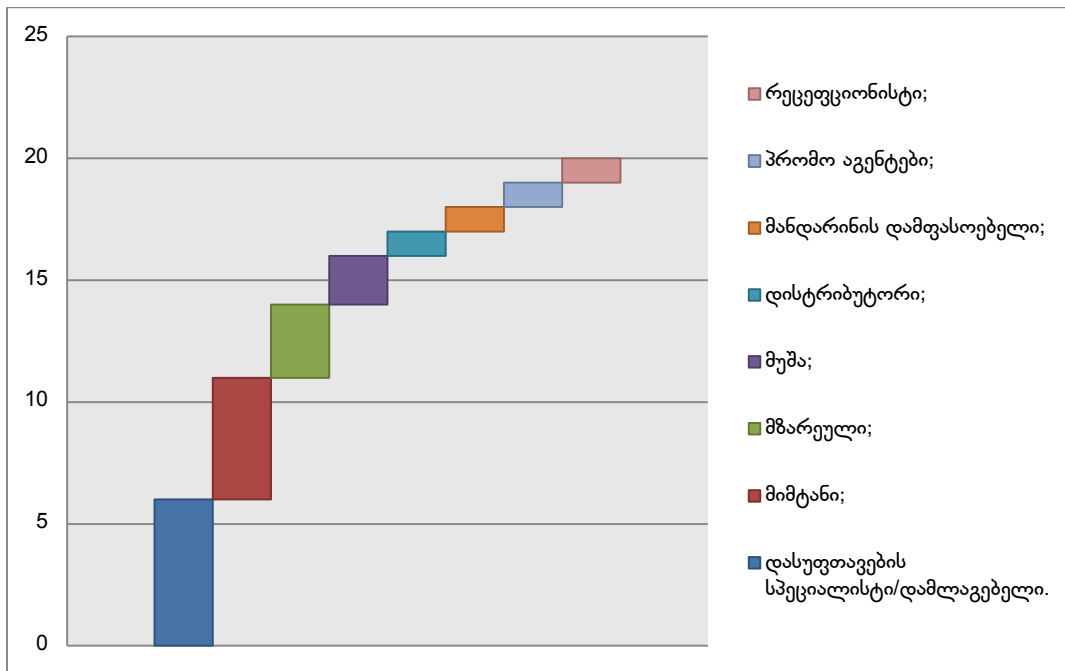
კვლევა გვიჩვენებს, რომ სეზონურად კონკრეტულ პოზიციებზე მოთხოვნის ზრდა გამოკითხულ დამსაქმებელთა მხოლოდ 32%-ს ახასიათებს, ხოლო საწარმოების/ორგანიზაციების 68% აცხადებს, რომ სეზონურობა არ ახდენს გავლენას დასაქმებული კადრების რაოდენობის ცვლილებაზე (იხ. დიაგრამა #22).

დიაგრამა #22. კონკრეტულ პოზიციებზე სეზონურად მოთხოვნის ზრდა



კვლევამ აჩვენა, რომ სეზონურად კონკრეტულ პოზიციებზე მოთხოვნა იზრდება შემდეგ სფეროებში მოქმედ საწარმოებში/ორგანიზაციებში: სასტუმრო, რესტორანი, მანდარინის კონცენტრატის წარმოება, დალაგება-დასუფთავების სერვისის მიმწოდებელი კომპანიები, დისტრიბუცია. შესაბამისად, მოთხოვნა ჩვეულებრივ იზრდება შემდეგ პოზიციებზე: დასუფთავების სპეციალისტი/დამლაგებელი, მიმტანი, მზარეული, მუშა, დისტრიბუტორი, მანდარინის დამფასოებელი, პრომო აგენტი, მიმღებ-რეცეფციონისტი (იხ. დიაგრამა #23)

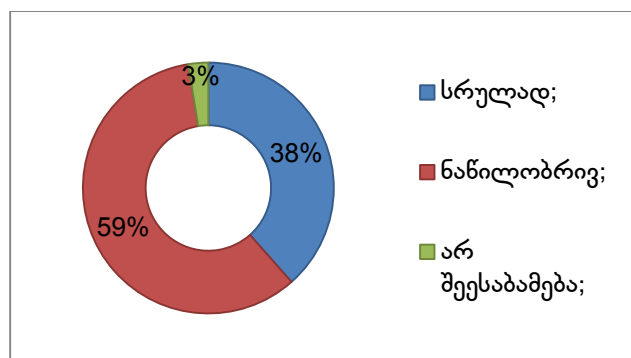
დიაგრამა #23. პოზიციები, რომლებზეც მოთხოვნა სეზონურად იზრდება



საგულისხმოა, რომ დასაქმებული კადრების კვალიფიკაციის ხარისხით კმაყოფილია გამოკითხულ დამსაქმებელთა 38%, ხოლო დასაქმებულთა კვალიფიკაციის დონე ნაწილობრივ აკმაყოფილებს გამოკითხულთა 59%-ს. თავიანთი კადრების კვალიფიკაციით უკმაყოფილოა დამსაქმებელთა მხოლოდ 3% (იხ. დანართი #24).

კვლევამ აგრეთვე აჩვენა, რომ გამოკითხულ დამსაქმებელთა მხოლოდ 7.69% არის ორიენტირებული თავად დაეხმაროს თავიანთ საწარმოში დასაქმებულ კადრებს კვალიფიკაციის ამაღლებაში, თუმცა გამოკითხულ დამსაქმებელთა 95.3 %-მა გამოხატა „ინტელექტთან“ თანამშრომლობის მზაობა. კერძოდ, „ინტელექტის“ მიერ შეთავაზებული თანამშრომლობა მოიცავდა გამოკითხულ დამსაქმებელთა საწარმოებში/ორგანიზაციებში დასაქმებული კადრების საჭიროებების შესწავლასა და მათ გადაამზადებას.

დიაგრამა #24. დასაქმებული კადრების კვალიფიკაციის ხარისხით კმაყოფილების დონე



ძირითადი დასკვნები

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შესაძლებელია შემდეგი ძირითადი დასკვნებისა და შეფასებების გაკეთება:

- ბათუმის შრომის ბაზარზე სფეროების მიხედვით ყველაზე მსხვილ დამსაქმებელთა სამეულში შედიან სამშენებლო კომპანიები, სამკერვალო ფაბრიკები და HoReCa (სასტუმრო, რესტორანი, კვება) სექტორი;
- საჭირო კადრების მოძიება-მოზიდვისას დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი ეყრდნობა პირად კონტაქტებსა და რეკომენდაციებს. აღსანიშნავია ისიც, რომ ხშირ შემთხვევაში რეკომენდაცია ზეპირსიტყვიერად ეწევა კანდიდატს.
- კადრების მოზიდვისათვის გამოკითხულ დამსაქმებელთა ძალიან მცირე ნაწილი თანამშრომლობს დასაქმების სააგენტოსთან და როგორც უმაღლეს, ასევე პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან;
- ხშირ შემთხვევაში კადრებთან დაკავშირებული სირთულეები ექმნებათ იმ დამსაქმებლებს, რომლებიც კადრების აყვანის პროცესში ძირითადად ხელმძღვანელობენ პირადი კონტაქტებითა და ნაცნობთა რეკომენდაციებით, ხოლო ის დამსაქმებლები, რომლებიც იყენებენ კადრების შერჩევის სხვადასხვა მეთოდების კომბინაციებს, აცხადებენ რომ კადრებთან დაკავშირებით ძალიან იშვიათად ექმნებათ პრობლემები;
- დამსაქმებელთა მხრიდან გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება გასაუბრების ეტაპს და ხშირია კადრების აყვანა გამოსაცდელი პერიოდით;
- შრომის ბაზარზე გამოცდილი და კვალიფიციური კადრების სერიოზული დეფიციტია;
- კადრების მოზიდვის სფეროში პრობლემების არსებობას ძირითადად უჩივიან მსხვილი (100-ზე მეტი თანამშრომელი) და მცირე (20-მდე თანამშრომელი) კომპანიები;
- ზაფხულის პერიოდში, სასტუმროსა და სამკერვალო ფაბრიკებისათვის ერთ-ერთ მწვავე პრობლემას წარმოადგენს კადრების გადინება თურქეთის რესპუბლიკაში სეზონურ სამუშაოებზე დასაქმების მიზნით;
- კადრების მოზიდვის თვალსაზრისით ყველაზე პრობლემატურია შემდეგი პოზიციები: ტექნიკოსი, გაყიდვების სპეციალისტი, კონდიტერი, მიმტანი, მზარეული, მცხობელი, D კატეგორიის მძღოლი, ინჟინერ-მშენებელი, ელექტრიკოსი, ექსპერტ-შემფასებელი, მკერავი, მიმღებ-რეცეფციონისტი;
- ყველაზე ხშირად კადრების ცვლილება ხდება შემდეგ პოზიციებზე: მიმტანი, დამლაგებელი, მძღოლი, გაყიდვების სპეციალისტი, დარაჯი, მუშა, ექსპერტ-შემფასებელი, მკერავი, მიმღებ-რეცეფციონისტი;
- კონკრეტულ პოზიციაზე კადრების ხშირი ცვლილებები ძირითადად გამოწვეულია შემდეგი მიზეზებით: დასაქმებულები კვალიფიკაციის ამაღლების შემდეგ მიდიან და იწყებენ საკუთარ ბიზნესს, ტოვებენ სამსახურს საკუთარი ნება-სურვილით და ამ შემთხვევაში კონკრეტული მიზეზები დამსაქმებლებისთვის არ არის ცნობილი, ვერ

ასრულებენ დაკისრებულ მოვალეობას, სრულად ვერ პასუხობენ კონკრეტული პოზიციის მიმართ დამსაქმებლის მოთხოვნებს, უცხო ენების ცოდნის დაბალი დონე, დაბალი ანაზღაურება და უარყოფითი პიროვნული მახასიათებლები;

- უახლოესი 2-3 წლის განმავლობაში დაგეგმილია კადრების მნიშვნელოვანი ზრდა სამშენებლო, სასტუმრო, მიკროსაფინანსო სექტორში. კადრების რაოდენობის მნიშვნელოვნად ზრდას გეგმავენ ასევე ბეტონის მწარმოებელი კომპანიები და სამკერვალო ფაბრიკები;
- სეზონურად კონკრეტულ პოზიციებზე მოთხოვნა იზრდება შემდეგ სფეროებში მოქმედ კომპანიებში: სასტუმრო, რესტორანი, მანდარინის კონცენტრატის წარმოება, დალაგება-დასუფთავების სერვისის მიმწოდებელი კომპანიები, დისტრიბუცია;
- სეზონურად მოთხოვნა ჩვეულებრივ იზრდება შემდეგ პოზიციებზე: დასუფთავების სპეციალისტი/დამლაგებელი, მიმტანი, მზარეული, მუშა, დისტრიბუტორი, მანდარინის დამფასოებელი, პრომო აგენტი, მიმღებ-რეცეფციონისტი;
- დასაქმებული კადრების კვალიფიკაციის ხარისხით კმაყოფილია გამოკითხულ დამსაქმებელთა 38%, ხოლო დასაქმებულთა კვალიფიკაციის დონე ნაწილობრივ აკმაყოფილებს გამოკითხულთა 59%-ს;
- გამოკითხულ დამსაქმებელთა ძალიან მცირე ნაწილი არის ორიენტირებული თავად დაეხმაროს საკუთარ სანარმოში დასაქმებულ კადრებს კვალიფიკაციის ამაღლებაში.

დანართები

დანართი #1. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ საწარმოთა/ორგანიზაციათა სია

#	ორგანიზაცია	სფერო	დასაქმებულთა რაოდენობა
1	შპს "შარმ ტრედიინგი"	დისტრიბუცია	60
2	ბათუმის ავტოტრანსპორტი	ტრანსპორტი	486
3	შპს "ინტერსექურიტი ჯორჯია"	დაცვის სამსახური	160
4	შპს "რანდი"	ავეჯის დამზადება	143
5	Berk Group	ავეჯის დამზადება	5
6	შპს "სუფთა სამყარო აჭარაში"	დალაგება-დასუფთავება, ტექნიკური მომსახურების სერვისი	100
7	შპს "NG ჯგუფი"	დერატიზაცია-დემინფექცია	16
8	შპს "ჯორჯიან გაზ პროჯექტი"	გაზიფიკაცია	200
9	შპს "TCF Georgia"	მანდარინის კონცენტრატის დამზადება, ყუთების წარმოება	46
10	შპს "აჭარპური"	პურ-ფუნთუშეულობა/საკონდიტრო	12
11	შპს "მარის ნამცხვრები"	საკონდიტრო	15
12	შპს "დავითი"	სარიტუალო	50
13	შპს "ალექსანდრია"	სარიტუალო	40
14	ჰაიდელბერგბეტონ ჯორჯია	ბეტონის წარმოება	32
15	შპს "ჯორჯი 2009"	ბეტონის წარმოება	53
16	შპს "ნინი"	ბეტონის წარმოება	8
17	შპს "Real Palace"	სამშენებლო	80
18	შპს "მარდი პოლდინგი"	სამშენებლო	250
19	სამშენებლო საინვესტიციო კომპანია შპს "BIC"	სამშენებლო	180
20	შპს "ორბი ჯგუფი"	სამშენებლო	600
21	შპს "მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია ბერმელი"	მიკროსაფინანსო	115
22	შპს "ELT Company"	მიკროსაფინანსო	70
23	შპს "აჭარა ტექსტილი"	სამკერვალო/ტექსტილი	2000
24	შპს "Rfast track textile"	სამკერვალო/ტექსტილი	410
25	შპს "ბათუმი ტექსი"	სამკერვალო/ტექსტილი	428
26	შპს "გიო"	კაფე-ბარი	11
27	ბათუმარანი/შპს "ლანჩთაიმი"	რესტორანი	14
28	ლა ზონა	რესტორანი	10
29	შპს "ტურ ინვესტი" სასტუმრო ჰილტონ ბათუმი	სასტუმრო	180
30	სს "ფორუმ ავრასია სასტუმრო ინტურისტი"	სასტუმრო	102

31	შპს მერსინ ტურიზმი/ლეოგრანდი	სასტუმრო	193
32	ერა პალასი	სასტუმრო	30
33	შპს "ჩაო"	სასტუმრო	17
34	"Georgia Palace Hotel"	სასტუმრო	110
35	შპს "თურქუაზი"	ვაჭრობა	16
36	შპს "ორბი 2010"	ვაჭრობა	10
37	შპს "ტატო 2009"	ვაჭრობა	22
38	შპს "ბი ემ სი გორგია"	ვაჭრობა	187
39	შპს "ივიჯი"	ვაჭრობა	15
40	შპს "ლიდერ ირი"	ვაჭრობა	6

შრომის ბაზრის კვლევა

კვლევის მიზანი: აჭარის რეგიონში სამუშაო ძალაზე პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევებისადმი დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლა და იმ პროფესიების დადგენა, რომლებზეც მიმდინარე პერიოდში მოთხოვნა არ არის დაკმაყოფილებული ან/და უახლოს პერსპექტივაში მოსალოდნელია მოთხოვნის ზრდა.

I. ინფორმაცია საწარმოს/ორგანიზაციის შესახებ

საწარმოს დასახელება _____

ფაქტიური მისამართი _____

საქმიანობის სფერო _____

საწარმოს დაფუძნების წელი _____

დასაქმებულთა რაოდენობა: _____ სეზონურად _____

შტატში _____

კაცი _____

შტატგარეშე _____

ქალი _____

II. ინფორმაცია რესპოდენტის შესახებ

სახელი, გვარი _____ პოზიცია _____

საკონტაქტო ინფორმაცია:

მობილური _____ ელ-ფოსტა _____

ორგანიზაციაში კადრების მართვის გამოცდილება _____ თვე/წელი

III. ინფორმაცია ორგანიზაციის საკადრო პოლიტიკის შესახებ

1. როგორ ახდენთ საჭირო კადრების მოზიდვას?

- პირადი კონტაქტებითა და რეკომენდაციებით;
- დასაქმების სააგენტოს მეშვეობით;
- ინტერნეტში განცხადების განთავსების გზით;
- სასწავლო დაწესებულებებთან მოლაპარაკებების გზით;
- სხვა _____

2. კადრების შერჩევის პროცედურა:

(მიუთითეთ კადრების შერჩევის მეთოდების გამოყენების თანმიმდევრობა)

_____ კადრების შერჩევა ანკეტების საშუალებით

_____ კადრების შერჩევა ტესტირების საშუალებით

_____ კადრების შერჩევა გასაუბრების საფუძველზე

_____ კადრების შერჩევა გამოსაცდელი პერიოდით

_____ სხვა _____

3. გაქვთ თუ არა პრობლემები გარკვეული პროფესიის კადრების მოზიდვისას?

(უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში გადაღით მე-6 კითხვაზე)

- დიახ არა

4. კონკრეტულად რომელ პოზიციაზე გექმნებათ კადრების მოზიდვის პრობლემა?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |

5. რა ტიპის პრობლემები იჩენს თავს კადრების შერჩევისას?

- კვალიფიციური კადრების ნაკლებობა;
- შრომის ანაზღაურების შეუსაბამობა კვალიფიკაციასთან;
- თანამედროვე ტექნოლოგიების ცოდნის დაბალი დონე;
- სხვა _____

6. ყველაზე ხშირად რომელ პოზიციებზე ხდება კადრების ცვლილება?

#	პოზიცია	ცვლილების გამომწვევი მიზეზი

7. იგეგმება თუ არა თქვენს ორგანიზაციაში უახლოესი 2-3 წელიწადში დასაქმებული კადრების რაოდენობის ცვლილება?

- იგეგმება მნიშვნელოვანი ზრდა
- იგეგმება უმნიშვნელო ზრდა
- ცვლილებები არ იგეგმება
- იგეგმება მნიშვნელოვანი შემცირება
- იგეგმება უმნიშვნელო შემცირება
- სხვა _____

8. უახლოეს 2-3 წელიწადში რომელ პოზიციებზე გაიზრდება მოთხოვნა თქვენს ორგანიზაციაში?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |

9. იზრდება თუ არა სეზონურად თქვენს ორგანიზაციაში რომელიმე პოზიციაზე მოთხოვნა?

(უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში გადადით მე- კითხვაზე)

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> დიახ | <input type="checkbox"/> არა |
|-------------------------------|------------------------------|

10. რომელ პოზიციებზე იზრდება მოთხოვნა სეზონურად?

- | | |
|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> _____ | <input type="checkbox"/> _____ |

11. ორგანიზაციაში დასაქმებულთა კვალიფიკაცია ორგანიზაციის მოთხოვნებს შეესაბამება:

სრულად

არ შეესაბამება

ნაწილობრივ

სხვა _____

12. აუცილებელი კვალიფიკაცია ორგანიზაციაში ყველაზე მოთხოვნილი კადრების მიმართ:

#	პოზიციის დასახელება	სამუშაო გამოცდილება	პროფესიის ფლობის დამადასტურებელი დოკუმენტი	კომპიუტერული პროგრამები	უცხო ენა	სხვა აუცილებელი უნარ-ჩვევები
1		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
2		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
3		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
4		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
5		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
6		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
7		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი;	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი;			

		<input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
8		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
9		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			
10		<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> 1 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2 წლიანი; <input type="checkbox"/> 2წელზე მეტი.	<input type="checkbox"/> არ არის სავალდებულო; <input type="checkbox"/> დიპლომი; <input type="checkbox"/> სერთიფიკატი.			

გმადლობთ თანამშრომლობისათვის!