



## ქ. რუსთავის შრომის ბაზრის კვლევა 2020

ანგარიში მომზადდა რუსთავის ინოვაციების ჰაბის მიერ, ჩეხურ კომპანია MEPCO - სთან (მუნიციპალიტეტების საერთაშორისო მრჩეველთა ცენტრი) ერთად პროექტ „ინოვაციური ურბანული სქემის შექმნა ეკონომიკური განვითარებისათვის“ (ACROSS ) ფარგლებში.  
პროექტი ხორციელდება UNDP ჩეხეთის ფინანსური მხარდაჭერით.

## შესავალი

რუსთავის ინოვაციების ჰაბი ჩეხ პარტნიორ ორგანიზაცია MEPCO-სთან (მუნიციპალიტეტების საერთაშორისო მრჩეველთა ცენტრი) ერთად, UNDP ჩეხეთის ფინანსური მხარდაჭერით ახორციელებს პროექტს 'ინოვაციური ურბანული სქემის შექმნა ეკონომიკური განვითარებისთვის' (ACROSS). პროექტის მიზანია შეიქმნას თანამშრომლობის ინტერ-სექტორული ქსელი კერძო, საჯარო და საგანმანათლებლო სექტორებს შორის, ახალგაზრდების დასაქმების და უმუშევრობის შემცირების ხელშეწყობის მიმართულებით.

უმუშევრობის მაღალი დონე ქვემო ქართლის რეგიონში, ისევე როგორც მთელს საქართველოში ეკონომიკის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს, შესაბამისად უმუშევრობის შემცირება მომდევნო წლებში ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტი. ამასთან, კერძო სექტორის შემდგომი განვითარება და ზრდა წარმოადგენს უმუშევრობის შემცირების ყველაზე ეფექტიან მექანიზმს. იმისათვის, რომ უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ზრდის მიმართულებით ეფექტიანი ეკონომიკური პოლიტიკა განხორციელდეს, მნიშვნელოვანია განხორციელდეს უმუშევრობისა და დასაქმების კომპონენტების ანალიზი, როგორც მიწოდების, ისე მოთხოვნის მიმართულებით.

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 სიმცირე განაპირობებს კადრების მომზადების სისტემის შრომის ბაზარზე ორიენტაციის დაბალ ხარისხს. 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.

წინამდებარე კვლევის ძირითადი მიზანია ქ. რუსთავში სამუშაო ძალაზე პროფესიული ცოდნისა და უნარ-ჩვევებისადმი იმ დამსაქმებელთა მოთხოვნის შესწავლა, რომლებიც რუსთავის ინოვაციების ჰაბის მიერ შექმნილ ინტერ-სექტორული თანამშრომლობის ქსელთან თანამშრომლობენ. შრომის ბაზარზე დამსაქმებელთა განწყობების/მოთხოვნების შესახებ ინფორმაციის მოძიება, სამუშაო ძალის მოზიდვასთან დაკავშირებული სირთულეების შესწავლა და კადრების კვალიფიკაციით დამსაქმებელთა კმაყოფილების დონის შეფასება. მიღებული ინფორმაცია მიეწოდება დაინტერესებულ მხარეებს: სახელმწიფო უწყებებს, დამსაქმებლებს, სამუშაოს მაძიებლებს, საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, სხვადასხვა კვლევით, დონორ და საერთაშორისო ორგანიზაციებს.

## ძირითადი მიგნებები

ქ. რუსთავში შრომის ბაზრის კვლევამ მოგვცა მკაფიო სურათი შრომის ბაზარზე გამოკვეთილ ტენდენციებთან დაკავშირებით. კერძოდ, ორგანიზაციების გამოკითხვის საფუძველზე გამოვლინდა სამუშაო ძალის დანაკლისი, პრიორიტეტული ეკონომიკური სფეროები და დასაქმების არსებული და პოტენციური შესაძლებლობები, შრომის ბაზარზე არსებული მოთხოვნადი პროფესიები და დამსაქმებელთა მხრიდან განათლების დონის მოთხოვნა, პოზიციების მიხედვით.

კვლევაში მონაწილე ბიზნესების უმეტესობის საქმიანობის სფერო მრეწველობა/წარმოება და მომსახურებაა. ინტერვიუების შედეგად გაირკვა, რომ მათთან არსებული პოზიციები, სფეროს მიხედვით ერთნაირად ითხოვენ, როგორც უმაღლეს ისე პროფესიულ განათლებას; აქტიურად იყენებენ ახალი, გამოუცდელი კადრების ადგილზე გადამზადების მეთოდს და დანერგილი აქვთ სტაჟირების პრაქტიკა. ბევრისთვის სტაჟირება რეკრუტირების ტრადიციული მეთოდია.

რეკრუტირების მეთოდად, ადგილობრივი კომპანიები პროფესიულ სასწავლებლებთანაც თანამშრომლობენ, თუმცა ახალი კადრების მოძიების პროცესში, ძირითადად იყენებენ და ენდობიან რეკომენდაცია/ნაცნობობის მეთოდს. აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ უფრო მსხვილი ორგანიზაციების შემთხვევაში დამკვიდრებულია კადრების შერჩევის სამსაფეხურიანი სისტემის გამოყენება, რომელიც მოიცავს მსურველთა განაცხადების მიღება/დახარისხებას, შერჩეულ კანდიდატთა ტესტირებას და საუკეთესოებთან გასაუბრებას.

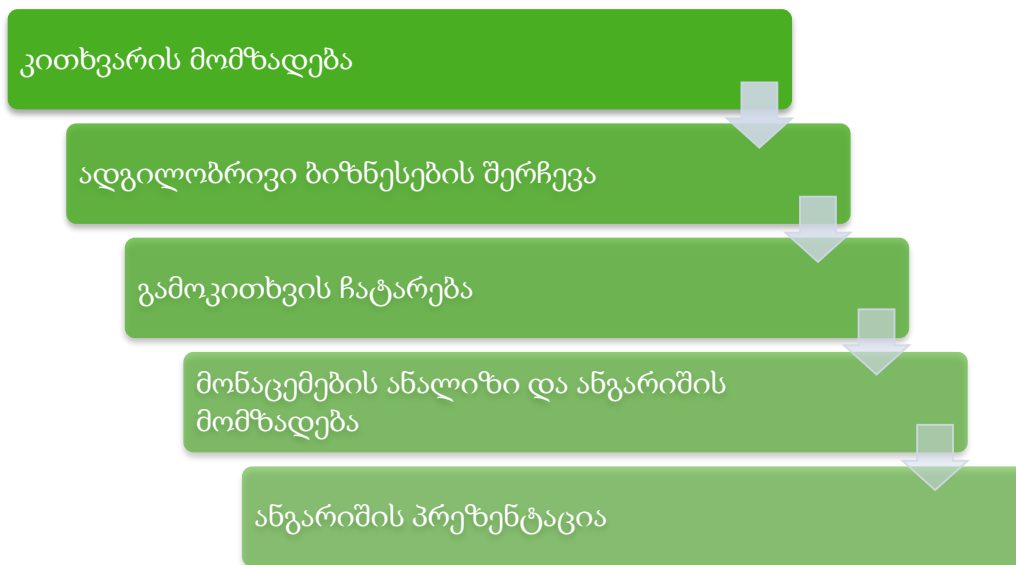
რაც შეეხება ახალი კადრების მოძიების პრობლემებს, დამსაქმებლები ყველაზე ხშირად აწყდებიან შესაბამისი ცოდნის მქონე კადრის ნაკლებობას. ვაკანსიების შევსების კუთხით, გარკვეული ორგანიზაციები უჩივიან შრომის ძალის ნაკლებობას, რადგან ზოგიერთ პროფესიებში ძნელია კვალიფიციური კადრების მოძიება. ზოგიერთზე კი პირიქით, ნაკლებია გაკეთებული განაცხადების რაოდენობა, შესაბამისად, მუშაობის მსურველთა რიცხვი. ზოგ შემთხვევაში, სამუშაოს მაძიებლები ითხოვენ უფრო მეტ ხელფასს, ვიდრე კომპანიას აქვს განსაზღვრული რომ გადაუხადოს.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა: საგანმანათლებლო პროგრამების შესაბამისობაში მოყვანის აუცილებლობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მიმართებაში; კერძო სექტორის აქტიური ჩართულობის მნიშვნელოვანი როლი პროფესიული განათლების სასწავლო პროგრამების შემუშავების პროცესში; ასევე, კერძო სექტორისა და პროფესიული სასწავლებლების თანამშრომლობის დანერგვის მოთხოვნილება და ახალგაზრდებში პროფესიული განათლების პოპულარიზაციის აუცილებლობა.

## კვლევის მეთოდოლოგია

ქ. რუსთავის შრომის ბაზრის მოთხოვნილებების შესასწავლად რუსთავის ინოვაციების ჰაბმა 2020 წლის აგვისტოში, ჩაატარა ქალაქში არსებული ბიზნესების კვლევა ინტერვიუს მეთოდით. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო იმ 20-მა კომპანიამ, რომლებიც თანამშრომლობენ ჰაბის მიერ შექმნილ ინტერ-სექტორული თანამშრომლობის ქსელთან.

კვლევის ინსტრუმენტად გამოყენებულ იქნა სტრუქტურირებული კითხვარი დია და დახურული კითხვებით.



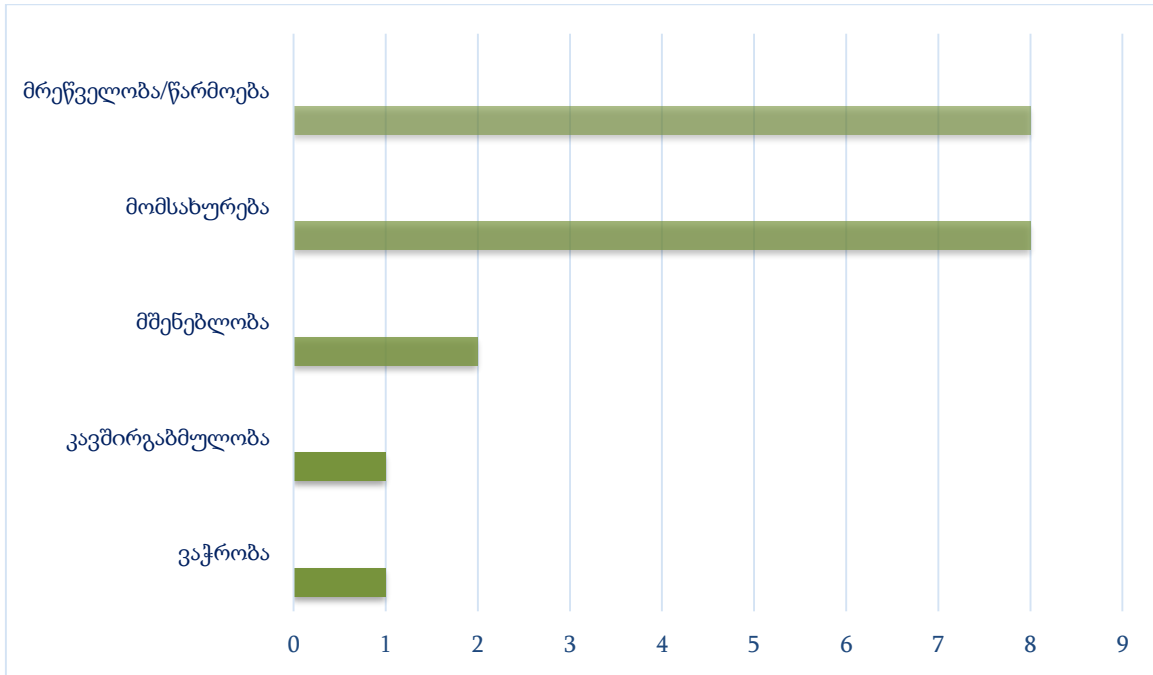
## კვლევის აღწერა



### ორგანიზაციის საქმიანობის სფერო

კვლევაში მონაწილე ბიზნესების უმეტესობის საქმიანობის სფეროა მრეწველობა/წარმოება და მომსახურება. ორგანიზაციების პროფილის განაწილება წარმოდგენილია დიაგრამაზე #1.

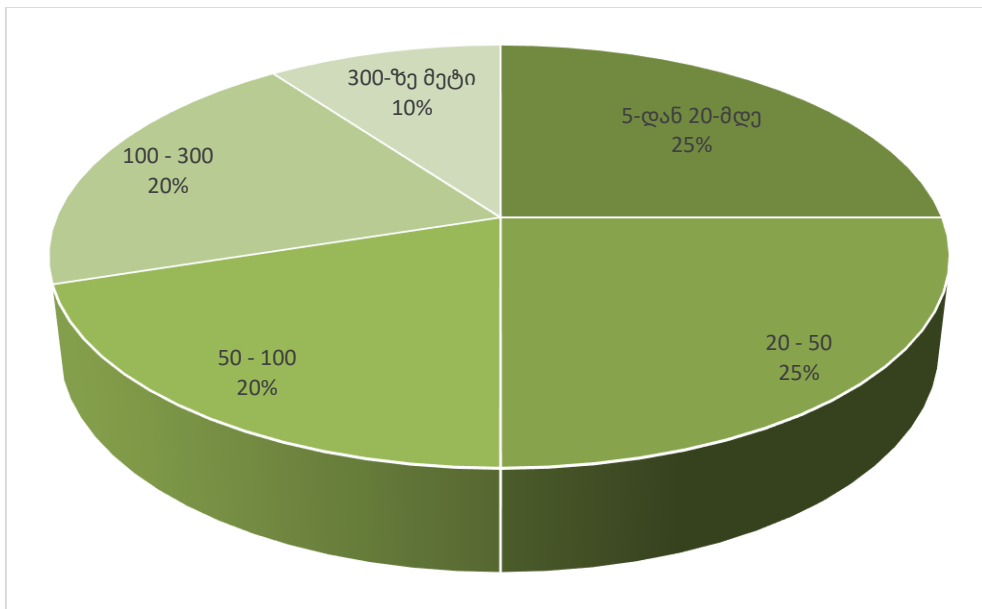
**დიაგრამა 1: კომპანიის საქმიანობის სფერო**



### **დასაქმებულთა რაოდენობა**

რესპონდენტ კომპანიებში თანამშრომელთა დასაქმების რაოდენობა შემდეგი სახითაა წარმოდგენილი:

**დიაგრამა 2: ორგანიზაციაში დასაქმებულთა რაოდენობა**

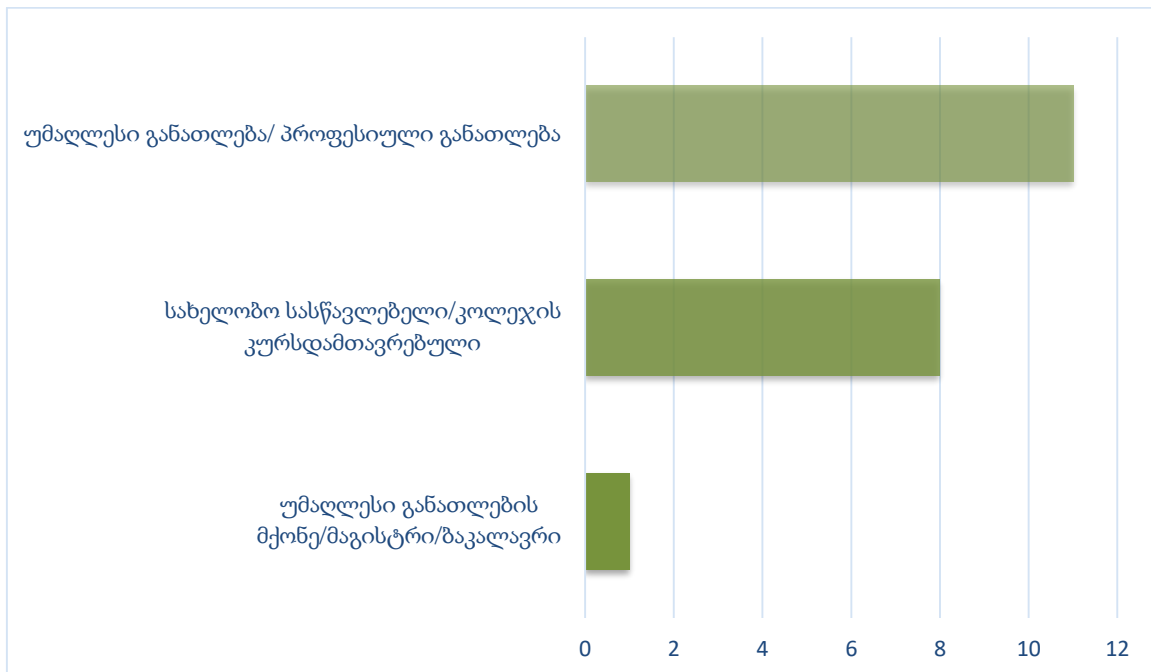




### პროფესიული და უმაღლესი განათლება

კითხვაზე 'კომპანიაში თქვენი პოზიციების უმეტესობა მოითხოვს პროფესიულ თუ უმაღლეს განათლებას', კომპანიების უმეტესობამ განაცხადა, რომ მათი ორგანიზაცია ერთნაირად მოითხოვს, როგორც უმაღლეს ისე პროფესიულ განათლებას. ასევე მნიშვნელოვანია იმ კომპანიების რაოდენობაც რომლებსაც ძირითადი მოთხოვნილება პროფესიულ განათლებაზე აქვთ და ყველაზე ნაკლები, რომლებიც მხოლოდ უმაღლესი განათლების მქონე პროფესიონალებს ასაქმებენ.

დიაგრამა 3: კომპანიაში თქვენი პოზიციების უმეტესობა მოითხოვს ...?



გამოკითხულ კომპანიებში ძირითადად დასაქმებული არიან შემდეგი სპეციალობების მქონე ადამიანები:



ინჟინერი, მღებავი, კონსტრუქტორი, მარკეტოლოგი, ადამიანური რესურსების სპეციალისტი, საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტი, ინჟინერი ელექტრიკოსი, მიკროელექტრონიკის ინჟინერი, მზარეული, სტილისტი, ბარმენი, მიმტანი, ბუღალტერი, აუდიტორი, IT, შემდუღებელი, სანტექნიკოსი, თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟის სპეციალისტი, ზეინკალი, ელექტრიკოსი, კანალიზატორი, ხელოსანი, ზეინკალი, ხარატი, ამწე კრანის ოპერატორი, ქიმიკოსი, ამწეობ-ზეინკალი, მექანიკოსი, კონსტრუქტორი, დაცვის თანამშრომელი, მშენებელი, მენეჯერი, ელექტრომშენებელი, მჭრელი, ხარატი, მღძოლი,

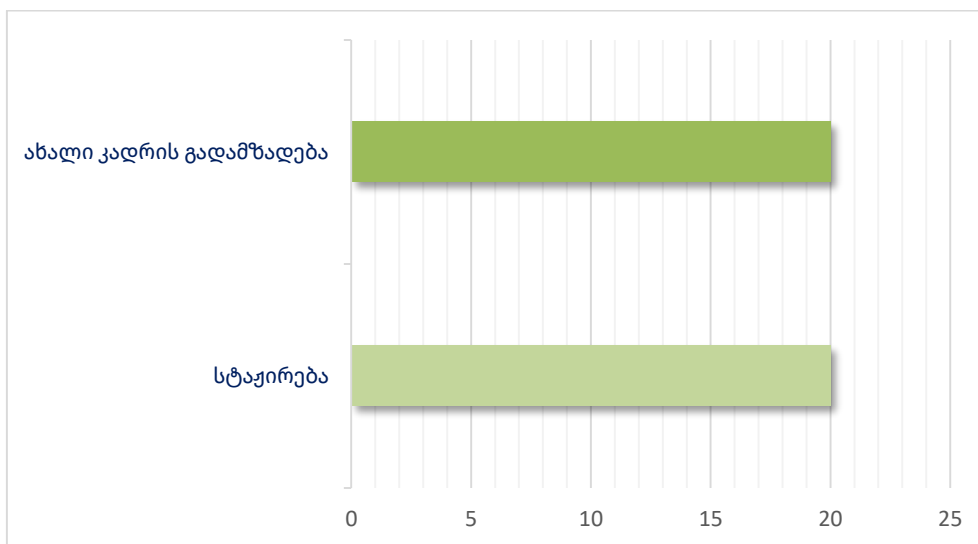
გარემოსდამცველი, უსაფრთხოების ექსპერტი, იურისტი, ფინანსისტი, არქიტექტორი, ხარისხის კონტროლის ექსპერტი, საკვები პროდუქტების სპეციალისტი, სასტუმროს მართვის სპეციალისტი.



### ახალი კადრის გადამზადება/სტაჟირება

კითხვაზე თუ რამდენად არიან მზად კომპანიები 'დაიქირავონ გამოუცდელი კადრი მისი შემდგომი გადამზადების პერსპექტივით', 20-ვე კომპანიამ განაცხადა, რომ ასეთი პრაქტიკა უკვე აქვთ წარმატებულად დანერგილი ან მზად არიან გამოიყენონ ეს მეთოდი.

დიაგრამა 4: ახალი კადრების გადამზადება/სტაჟირება



ასევე, 20-ვე კომპანიამ განაცხადა, რომ დანერგილი აქვს **ადგილზე სტაჟირების პრაქტიკა** ან მზად არის შესაძლებლობა მისცეს დაინტერესებულ სპეციალისტებს გამოიყენონ ასეთი შესაძლებლობა.

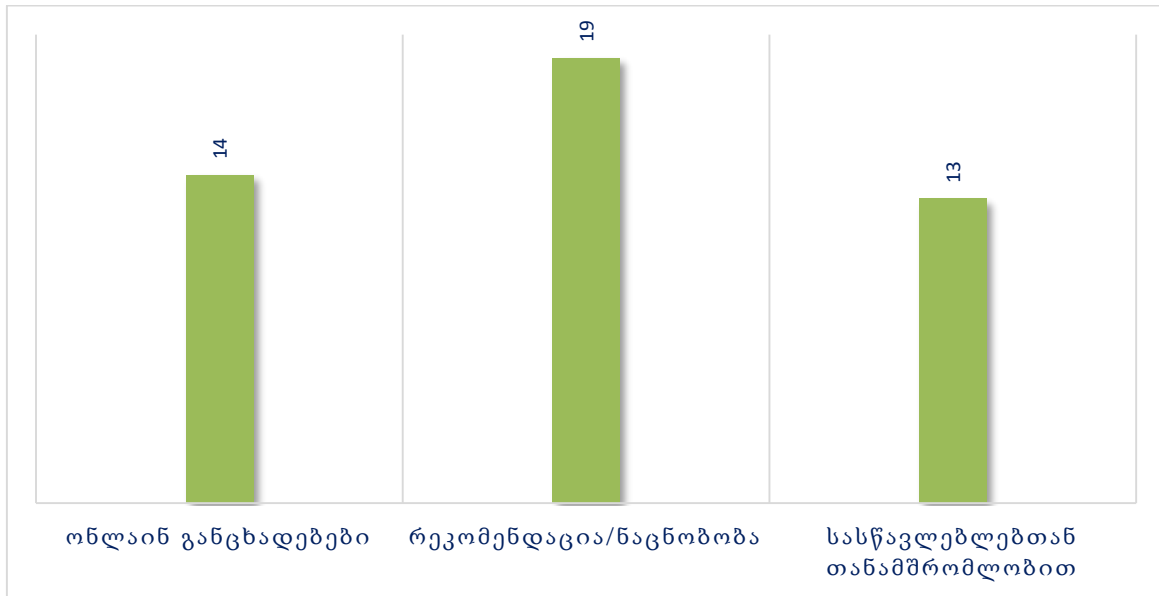


### ახალი კადრების მოძიების პროცესი

ახალი კადრების მოძიებასთან დაკავშირებით, კომპანიები ძირითადად იყენებენ რეკომენდაცია/ნაცნობობის მეთოდს, ასევე ხშირად არის გამოყენებული ონლაინ განცხადებებით კადრების მოძიების მეთოდი, იქნება ეს სპეციალიზირებული საიტები თუ სოციალური მედია, და სასწავლებლებთან თანამშრომლობა.

წარმოდგენილ კითხვარში რესპონდენტებს შესაძლებლობა ჰქონდათ დაესახელებინათ კადრების მოძიების რამდენიმე მეთოდი. შედეგები ასე გამოიყურება:

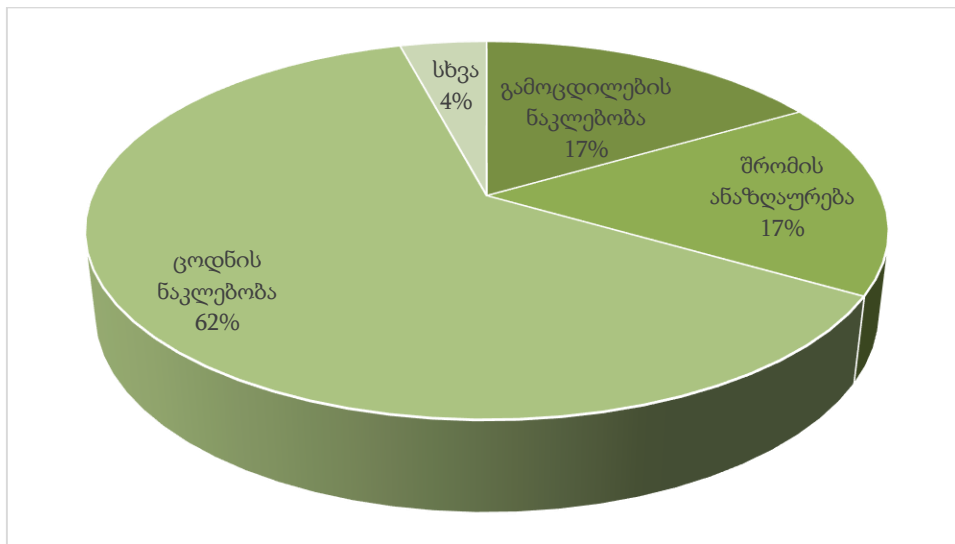
დიაგრამა 5: რა მეთოდით ახდენთ კადრების მოძიებას?



### ბარიერები ახალი კადრების მოძიების პროცესში

ახალი კადრების მოძიების პროცესში გამოკითხული კომპანიები ყველაზე ხშირად აწყდებიან შესაბამისი ცოდნის მქონე კადრის ნაკლებობას. ასევე პრობლემას ქმნის გამოცდილების ნაკლებობა და შრომის მოთხოვნილი ანაზღაურება. სხვა პრობლემებს შორის კი დასახელდა სამუშაოს მაძიებლებისთვის საწარმოს არაკომფორტული ადგილმდებარეობა.

**დიაგრამა 5: რა ბარიერებს აწყდებით ახალი კადრის მოძიების პროცესში?**





გამოკითხული  
ორგანიზაციები

1. შპს. ბაზალტ ფაიბერს
2. შპს. მიკროელექტრონიქსი
3. შპს.სანიტარი
4. შპს. დელფუდი
5. შპს. ფორსეპალსი
6. სოციალური კაფე - კაფუნე
7. შპს. ბმ სერვის ჯგუფი
8. შპს. ატომ ელექტრონიქსი
9. შპს. ბილდმორი
10. შპს. რუსელოის
11. შპს. ქალაქის სანტექნიკი
12. შპს. ჯეოსთილი
13. შპს კონსტრუქცია
14. შპს. ჯი ბი ჯი
15. შპს. კანო
16. სასტუმრო რუსთავი
17. შპს. ვაგონმშენებელი კომპანია
18. შპს. ფოლადკონსტრუქცია
19. შპს. ხუროთმოძღვარი
20. საქართველოს ცენტრალური კავშირგაბმულობის  
კორპორაცია

დამატებითი ინფორმაცია რუსთავის ინოვაციების ჰაბის და პროექტის შესახებ  
შეგიძლიათ იხილოთ მისამართზე:

[www.hub.org.ge](http://www.hub.org.ge)