

საერთაშორისო ასოციაცია კივიტას გეორგია

# ქალაქ ფოთის შრომის ბაზარი

---

2011 წლის ოქტომბერ–ნოემბერში ჩატარებული კვლევის ანგარიში



## შინაარსი

|  |    |
|--|----|
| წინათემა.....                                      | 2  |
| შესავალი .....                                     | 3  |
| კვლევის მეთოდოლოგია .....                          | 7  |
| ანალიზი – სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა.....             | 9  |
| დასკვნები და რეკომენდაციები.....                   | 16 |
| დამატება #1.....                                   | 21 |
| სექცია 1. ინფორმაცია საწარმოს შესახებ.....         | 21 |
| სექცია 2 –დასაქმების მხრივ არსებული პრაქტიკა ..... | 27 |

## წინათქმა

შრომის ბაზრის შესწავლა დასაქმების კუთხით ეფექტური პოლიტიკის შემუშავების წინაპირობაა, რადგან სწორედ მისი საშუალებითაა შესაძლებელი გაანალიზდეს სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა–მიწოდებას შორის ბალანსი და დაისახოს კონკრეტული ამოცანები დისბალანსის აღმოსაფხვრელად.

2011 წელს ფოთის მუნიციპალიტეტში დაიწყო პროექტი "იმულებით ადგილნაცვალ პირთა განსახლების და დასაქმების ხელშეწყობა ფოთის მუნიციპალიტეტში". მას ანხორციელებს დანიის ლტოლვილთა საბჭო ევროკომისიის ფინანსური მხარდაჭერით. პროექტის ფარგლებში დაგეგმილია ფოთის მუნიციპალიტეტში დასაქმების მუნიციპალური სტრატეგიის შემუშავება, რისთვისაც ადგილობრივი შრომის ბაზრის შესწავლა გახდა აუცილებელი. მართალია, ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში შრომის ბაზრის რამდენიმე კვლევა განხორციელდა (DRC, IOM), თუმცა ისინი ფოთს არ შეხებია და მონაცემები შეიკრიბა და დამუშავდა რეგიონალურ რონეზე. გამონაკლის წარმოადგენს 2009 წელს BAC Gateway მიერ ჩატარებული კვლევა ქ ფოთში ყველაზე მოთხოვნადი 5 პროფესიის გამოსავლენად.

საერთაშორისო ასოციაციამ "კვიტას გეორჯია" ევროკომისიის ფინანსური მხარდაჭერით და ლტოლვილთა დანიის საბჭოს დახმარებით 2011 წლის ოქტომბერ–ნოემბრის თვეში ქ. ფოთში ჩატარა გამოკითხვა ბიზნესებს შორის სამუშაო ძალაზე მათი მოთხოვნის შესასწავლად. კვლევის შედეგების განხილვა/გამოყენება უნდა მოხდეს ფოთის მუნიციპალიტეტის მიერ დასაქმების სტრატეგიის დოკუმენტის შესამუშავებლად.

წინამდებარე ანგარიში ასახავს კვლევის შედეგებს. გარდა ამისა მასში ასახულია ფოთში მაცხოვრებელ დევნილთა დემოგრაფიული და სოციალურ–ეკონომიკური მდგომარეობის შეფასება. კვლევის მიზანს არ წარმოადგენს ქ. ფოთის ეკონომიკური განვითარების ტენდენციების და პოტენციალის შესწავლა–დახასიათება. ამ საკითხებზე კვლევაში გამოთქმული მოსაზრებები ეყრდნობა მხოლოდ არსებულ სტატისტიკურ მონაცემებსა და ამ სფეროში ჩატარებულ სხვა კვლევებს. ასევე, კვლევაში ვერ მოხვდა სამუშაო ძალის მიწოდების ანალიზი, რადგან ერთის მხრივ, კვლევის პროცესის პარალელურად მიმდინარეობდა დევნილთა განსახლების პროცესი, რომელიც ჯერ კიდევ არაა დასრულებული და სავარაუდოდ 2012–2013 წლებშიც გაგრძელდება, და, მეორეს მხრივ, მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მომზადდა სამუშაოს მაძიებელთა ბაზა, რომელიც უნდა გახდეს სამუშაო ძალის ანალიზის წინაპირობა.

საერთაშორისო ასოციაცია კვიტას გეორჯია მადლობას უხდის ადგილობრივი თვითმართველობის წარმომადგენლებს, რომელთაც აქტიური მონაწილეობა მიიღეს ბიზნესის წარმომადგენელთა გამოკითხვებში და გამოთქვამს ღრმა რწმენას, რომ ანგარიში დაეხმარება ქ. ფოთის მერიას დასაქმების ხედვისა და სტრატეგიის ჩამოყალიბებაში, რაც ხელს შეუწყობს დევნილი და ადგილობრივი მოსახლეობის უმუშევრობის შემცირებას.

## შესავალი

*"მაქვს ამბიცია, რომ ფოთი 100-პროცენტური დასაქმების ქალაქი იყოს"  
მიხეილ სააკაშვილი*

ქ. ფოთი მდებარეობს შავი ზღვის სანაპიროზე, კოლხეთის დაბლობში, მდ. რიონის შესართავთან. თბილისიდან დაშორებულია 312 კმ-ით. ქალაქს სამხრეთ აღმოსავლეთით ჩამოუდის მდ. კაპარჭინა. ქ. ფოთი უშუალოდ ესაზღვრება პალისტომის ტბას. ქალაქის ტერიტორია შეადგენს 65 კვ. კმ-ს.

კლიმატი ზღვის, ჰაერის მაღალი ტენიანობით და უხვი ნალექით. ქალაქი ფოთი ზღვის დონიდან საშუალოდ 0.8-2 მეტრ სიმაღლეზე მდებარეობს.

ქალაქსა და მის მიმდებარე ტერიტორიაზე განთავსებულია ტყეპარკი „მალთაყვა“ და კოლხეთის ეროვნული პარკი, რომელთა გამოყენებამ უნდა ბიძგი მისცეს ტურიზმის განვითარებას ფოთში..

უმნიშვნელოვანესია ქალაქის ტერიტორიაზე არსებული საზღვაო პორტი, რომელსაც ოპერირებას მსოფლიო მნიშვნელობის ინტერგლობალური გადამზიდავი კომპანია APM Terminals უწევს. ტვირთბრუნვა ამჟამად 5 მლნ. ტონას აღწევს წელიწადში. პორტის განვითარების გეგმა მომავალი 2015 წლისთვის ტვირთბრუნვის და მგზავრთა გადაყვანის მნიშვნელოვან ზრდას ითვალისწინებს.

ფოთის თავისუფალი ეკონომიკური ზონა მთელ შავიზღვისპირეთში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანია. ის ხელსაყრელ პირობებს უქმნის დაინტერესებულ კომპანიებს, რათა აწარმოონ სხვადასხვა სახის ეკონომიკური საქმიანობა.

ფოთი დანარჩენ საქართველოსთან და მეზობელ ქვეყნებთან დაკავშირებულია რკინიგზით და საავტომობილო გზებით. აღნიშვნის ღირსია სარკინიგზო-საბორნე გადასასვლელი, რომლის მეშვეობითაც ფოთი უკავშირდება ვარნის, ოდესის, კონსტანცის, ილიჩევსკისა და სხვა პორტებს. ასევე ფოთს ჰქონდა აეროპორტი, რომელიც დაგეგმილია რომ განახლდეს და გაფართოვდეს ქ. ფოთის განვითარების გეგმაში გათვალისწინებულია სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის რეკონსტრუქცია პერსპექტიული ზრდის ადეკვატურად.

ფოთი იყოფა ოთხ მუნიციპალიტეტად – ცენტრი, ნაბადა, კუნძული და მალთაყვა

ქ. ფოთის მოსახლეობა შეადგენს 54 000 მოსახლეს. მათ შორის დევნილი- 5104 მოსახლე, აქედან 2976-ქალი<sup>1</sup>. დევნილი მოსახლეობის განაწილება შემდეგია:

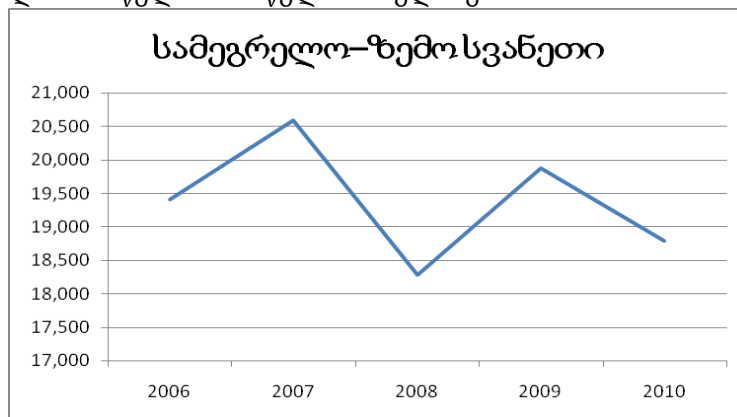
| დევნილთა ჩასახლება | ოჯახების რაოდენობა | სული |
|--------------------|--------------------|------|
| ახალი რაიონი       | 798                | 3254 |
| კემპინგი           | 59                 | 180  |

<sup>1</sup> თვითმართველი ქალაქ ფოთის ჯანდაცვის, სოციალური დაცვისა და დევნილთა სამსახურის 2011 წლის მონაცემები

|                                    |             |             |
|------------------------------------|-------------|-------------|
| 201 ქარხნის ბაგა-ბაღი:             | 6           | 19          |
| 201 ქარხნის საერთო საცხოვრებელი:   | 33          | 133         |
| ციტრუსის მეურნეობის ბაგა-ბაღი:     | 2           | 8           |
| ემგ ბაგა-ბაღი:                     | 14          | 58          |
| ფოთი გაზის ადმინისტრაციული შენობა: | 8           | 25          |
| გიდროს ბაგა-ბაღი                   | 10          | 25          |
| კურკოვსკის ბაღი                    | 3           | 12          |
| "პენტაგონი"                        | 8           | 25          |
| პიონერის 8/8:                      | 28          | 69          |
| პროფტექნიკური                      | 36          | 103         |
| "აიეტი"                            | 78          | 183         |
| სასწავლო ცენტრი                    | 213         | 716         |
| შმო                                | 64          | 151         |
| ზღვის გამაგრება                    | 3           | 13          |
| ტურბაზა                            | 42          | 130         |
|                                    | <b>1405</b> | <b>5104</b> |

### დასაქმება და ეკონომიკური განვითარების ტენდენციები ფოთში

ბოლო წლებში ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური ზრდის მიუხედავად, უმუშევრობის მასობრივი ზრდის შემცირება მაინც ვერ ხორციელდება. 2009 წლის სტატისტიკის დეპარტამენტის მონაცემებით სამეგრელოს რეგიონში უმუშევრობის მაჩვენებელი 24,7%-ია, რაც საქართველოს მასშტაბით ერთ-ერთი მაღალია. აღსანიშნავია, რომ უმუშევრობა გაიზარდა 2010 წელს 2009 წელთან შედარებით.



2011წელიც სამუშაო ადგილების თვალსაზრისით მტკივნეული წელი იყო ქ ფოთისათვის, რადგან ბევრ ორგანიზაციაში, მათ შორის, ნავსადგურში მოხდა რეფორმირება, რამაც გამოიწვია სამუშაო ადგილების შემცირება. სხვადასხვა წყაროებით 600დან 800 ადამიანამდე, რომელიც ნავსადგურში მუშაობდა, 2012 წელს უმუშევარი შეხვდა. ეს საკმაოდ მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია ფოთის დასაქმების ბაზრისთვის.

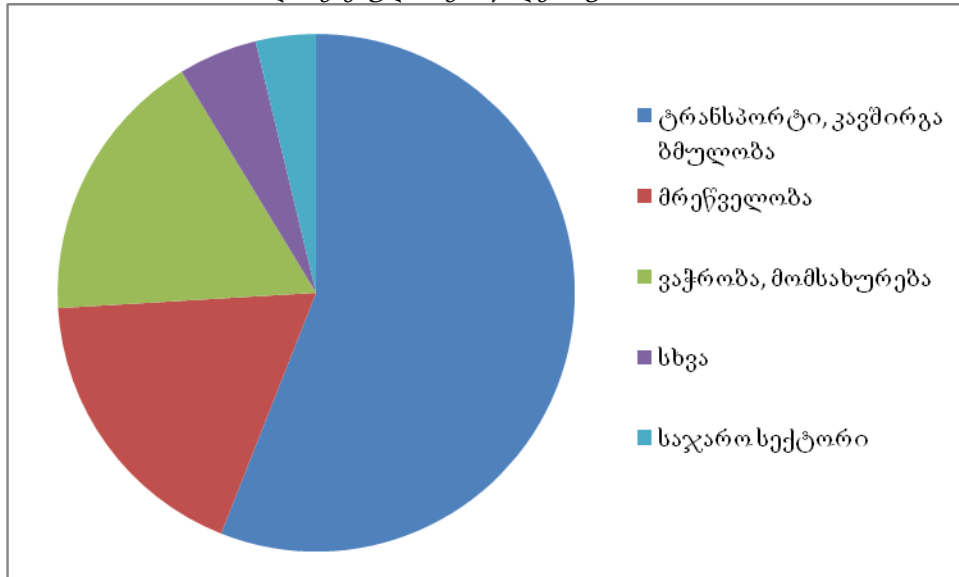
2011 წელს "კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრის", მიერ საქართველოში ჩატარებული კვლევით დევენილთა შორის მხოლოდ 15%-ს აქვს მუშაობის შესაძლებლობა, 68% კი უმუშევარია. ამ მხრივ განსაკუთრებით მძიმე მდგომარეობაში ის დევენილები არიან, რომლებიც ადგილმონაცვლეობის გამო უმუშევრები რჩებიან.

ქალაქ ფოთში თვითმართველი ქალაქის ფოთის მერიის მონაცემებით, საჯარო სექტორში დასაქმებულია 222 ადამიანი, რომელთა საშუალო თვიური შემოსავალია 300 ლარი. უმუშევრობის მაჩვენებლით სამეგრელოს რეგიონში ქ ფოთის მაჩვენებელი დაახლოებით ორჯერ აღემატება სხვა მუნიციპალიტეტების მაჩვენებელს და ის 59% უტოლდება.

ქ ფოთში ეკონომიკის ძირითადი დარგებია:

- ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა, სადაც დასაქმებულია 3410 ადამიანი,
- მრეწველობა, სადაც დასაქმებულია 1100 –ადამიანი და პროდუქტების/მომსახურების რეალიზაცია ძირითადად ხდება ადგილობრივ ბაზრებზე
- ვაჭრობა და მომსახურება - დასაქმებულია 1050 ადამიანი და პროდუქტების/მომსახურების რეალიზაცია ძირითადად ხდება ადგილობრივ ბაზრებზე

დასაქმებულთა განაწილება, ფოთი 2011



თვითმმართველი ქალაქ ფოთის 2009-2011 წლების ბიუჯეტის ძირითად პრიორიტეტებს წარმოადგენდა ინფრასტრუქტურის განვითარება, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სფერო. 2012-2014 საბიუჯეტო წლებშიც ფოთის ბიუჯეტის ძირითად მიმართულებებში კვლავ წინა პრიორიტეტულია ინფრასტრუქტურული პროექტები, (სასმელი წყლის ქალაქის შიდა ქსელის რეაბილიტაცია, გზების მოასფალტება, განთებები, გაზიფიკაცია, ფეკალური კანალიზაციის შიდა ქსელის რეაბილიტაცია) რაც, ადგილობრივი ხელისუფლების აზრით, ხელსაყრელ გარემოს შექმნის ინვესტიციების მოსაზიდად და ტურისტული ინფრასტრუქტურის განსავითარებლად.

დანის ლტოლვილთა საბჭოს 2011 წლის მონაცემებით, ე.წ. "მალთაყვის" ტერიტორიაზე განსახლებულია 3011 ადამიანი. აქედან დასაქმებულია შრომისუნარიანი მოსახლეობის 20% რაც მთლიანად მაცხოვრებლების მხოლოდ 14% შეადგენს. ამათგან სრულ განაკვეთზე მხოლოდ 7%, რომელთაგან 32% ქალია და დანარჩენი მამაკაცი. ისიც აღსანიშნავია, რომ 27% დასაქმებულია "ბველ" გადმოსახლბამდე ადგილას.

ადგილობრივი ბიუჯეტის ხარჯები 2009–2012

| დასახელება                          | 2009   | 2010)  | 2011   | 2012<br>პროგნოზი | 2013<br>პროგნოზი | 2014<br>პროგნოზი |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|------------------|------------------|------------------|
| სოციალური და<br>ჯანდაცვის პროექტები | 1066.9 | 1091.9 | 1055.5 | 1272.0           | 1302.0           | 1322.0           |
| სოციალური პროექტები                 | 814.9  | 746.6  | 707.5  | 922.0            | 952.0            | 972.0            |
| ჯანდაცვის პროექტები                 | 252.0  | 345.3  | 348.0  | 350.0            | 350.0            | 350.0            |

ადგილობრივი თვითმართველობისა და ცენტრალური ხელისუფლების მოლოდინით, 2012

წელი იქნება ახალი პერსპექტივების წელი ფოთში სამუშაო ადგილების თვალსაზრისით.

ადგილობრივი თვითმართველობის ხელთ არსებული ინფორმაციით, მოსალოდნელია მთელი რიგი სამუშაო ადგილების შექმნა მშენებლობებზე. კერძოდ, არსებული წისქვილკომბინატის ტერიტორიაზე 250 სამუშაო ადგილი, მეტალურგიული ქარხნის მშენებლობაზე – 200 მდე სამუშაო ადგილი, მშენებარე ახალ ლოჯისტიკურ ბაზაზე – 50-60, სამაცივრე მეურნეობებში,

ახალი სამუშაო ადგილები შეიქმნება ლოჯისტიკური ცენტრში, რომელიც გაიხსნება ლარნაკას ქუჩაზე, 2012 წლის მაის-ივნისში მთავრდება შპს „წისქვილქარხნის ფოთის ფილიალის“ ახალი კომბინატის მშენებლობა, სადაც დისტრიბუციასთან ერთად, 200 სამუშაო ადგილი ჩნდება. რამოდენიმე ასეული სამუშაო ადგილი გაჩნდება ახალი პორტის მშენებლობაზე, შსს-ს, „აიეტისა“ (დევნილთა საცხოვრებელი) და მის მიმდებარე ტერიტორიაზე კორპუსის მშენებლობაზე.“ (ფოთის მერი ვახტანგ ლემონჯავა – პრესკონფერენცია 04.01.12)

სამ სხვადასხვა ორგანიზაციაში გაჩნდება დანატებით 50-50 სამუშაო ადგილი.

და ბოლოს, დასაქმების სტრატეგიის შემუშავება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ქ. ფოთის თვითმართველობისათვის, სადაც 2011 წელს 3254 დევნილი იქნა ჩასახლებული ახალაშენებულ კორპუსებში, რამაც კიდევ უფრო დაარღვია სამუშაო ძალის მიწოდება – მოთხოვნას შორის არსებული დისბალანსი.

## კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მეთოდოლოგიის განსაზღვრა მოხდა კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე – მომხდარიყო ფოთის მუნიციპალიტეტისთვის სტრატეგიული დოკუმენტის შესამუშავებლად საჭირო ინფორმაციის შეკრება და ანალიზი. კვლევისთვის გამოვიყენეთ რაოდენობრივი ანკეტირების მეთოდი, რომელმაც მოგვცა სტატისტიკურად სანდო ინფორმაციის მოპოვების, გაზომვისა და ანალიზის შესაძლებლობა (ცვლადები, პარამეტრები, კავშირები, კორელაციები).

კვლევა საშუალებას იძლევა სრულყოფილი პასუხი მივიღოთ შემდეგ კითხვებზე:

- რა კვალიფიკაციის კადრებზეა მოთხოვნა შრომის ბაზარზე ამჟამად და მომდევნო ორი წლის განლაშობაში;
- კადრების მოზიდვის რა პრაქტიკა არსებობს მცირე და საშუალო ბიზნესში;
- გეგმავენ თუ არა საწარმოები ახალი კადრების მოზიდვას და რა რაოდენობით;
- რომელი კატეგორიის და რა პროფესიის კადრების მოზიდვა არის პრობლემატური ბიზნესებისათვის;
- როგორ შეიძლება ბიზნესები დავანტერესოთ, ითანამშრომლონ თვითმართველობასთან, გამოიყენონ არსებული რესურსები და კონკრეტულად რა სახის ინფორმაციაა მათთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი.

კვლევაში გამოყენებული იქნა პირისპირ ინტერვიუების მეთოდი. თითოეული ინტერვიუების ხანგრძლივობა დაახლოებით 45-50 წუთს შეადგენდა. კვლევის ჩასატარებლად კვიტას გეორგიკამ მოამზადა სტრუქტურული კითხვარი, რომელის მომზადების დროსაც გათვალისწინებულ იქნა ლტოლვილთა დანიის საბჭოს წარმომადგენელთა რეკომენდაციები. შემუშავებული კითხვარის გამოსაცდელად ტრენერ-კონსულტანტმა ჩაატარა ათი საპილოტე ბიზნესის გამოკითხვა. საპილოტე გამოკითხვებმა დაგვანახა, რომ კითხვარი საჭიროებს მხოლოდ მცირეოდენ ცვლილებებს. კითხვარები ძირითადად შედგენილი იყო დახურული ტიპის კითხვებისაგან, თუმცა ასევე მოიცავდა ღია კითხვებსაც, რომელთა კოდირებაც ცალკე მიმდინარეობდა. საველე სამუშაოების დამთავრების შემდგომ მიღებული შედეგების შეყვანა და დამუშავება მოხდა სპეციალურ სტატისტიკურ პროგრამაში (SPSS.12.0). შედეგების სტატისტიკური ანალიზის საფუძველზე მომზადდა კვლევის საბოლოო ანგარიში.

რაოდენობრივი კვლევის ჩასატარებლად შერჩეულ იქნა 9 ინტერვიუერი, რომელთა შერჩევაში კვიტას გეორგიკასთან ერთად ფოთის მერიის ადმინისტრაციის თანამშრომლები მონაწილეობდნენ. ინტერვიუებზე შერჩეულ იქნენ ფოთის მერიის თანამშრომლები და მოხალისეები, რომელთაც ფოთის მერიის სხვადასხვა პროგრამებში მუშაობის მინიმუმ ოთხწლიანი გამოცდილება აქვთ. ინტერვიუერებს ჩაუტარდათ სათანადო მომზადება ინტერვიუების ჩატარების ტექნოლოგიებში<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> მუნიციპალიტეტის თანამშრომლების ჩართვა გამოკითხვის პროცესში, პროექტით იყო გათვალისწინებული და მიზნად ისახავდა, ერთის მხრივ, მოხელეთა უნარ-ჩვევების ჩამოყალიბება/გაუმჯობესებას და მეორეს მხრივ საფუძველს დაუდებდნენ ბიზნესებთან მუნიციპალიტეტის თანამშრომლობის პრაქტიკას.



მოცემული კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდნენ ქ. ფოთში რეგისტრირებული და ფუნქციონირებადი მცირე და საშუალო ბიზნესები. ბიზნესებთან დასაკონტაქტებლად წინასწარ სხვადასხვა წყაროებიდან. მომზადდა ერთიანი მონაცემთა ბაზა. მონაცემთა ბაზაში ძირითადად შევიდა ბიზნესებზე ისეთი სახის ინფორმაციები, როგორცაა რეგისტრაციის ფორმა, მისამართი, ხელმძღვანელი და მისი საკონტაქტო ინფორმაცია, საქმიანობის სფერო.

თავიდან მოპოვებულ იქნა ინფორმაცია ფოთის მერიაში დარეგისტრირებულ 342 ბიზნესზე. მონაცემების შემდგომი შესწავლის შემდგომ აღმოჩნდა, რომ 342 ბიზნესიდან 162–ს ბოლო წელს არ ჰქონია ფინანსური მოძრაობა საგადასახადო ინსტიტუტებთან, რაც იმის ნიშანია, რომ აღნიშნული ბიზნესები უკვე არ ფუნქციონირებენ. საბოლოოდ შერჩეულ იქნა ფოთში დარეგისტრირებული 180 ბიზნესი. შემდგომ აღნიშნულ რაოდენობას დაემატა სხვა ქალაქებში დარეგისტრირებული, მაგრამ ფოთში ფუნქციონირებადი ბიზნესები (საბანკო სექტორი, გადამზიდავი კომპანიები) საბოლოოდ კი ერთიან მონაცემთა ბაზაში კვიტას გეორგიკას ჰქონდა თითქმის სრული ინფორმაცია 245 ბიზნესზე. 9 ინტერვიუერს შორის გადანაწილებულ იქნა გამოსაკითხი ბიზნესები ტერიტორიული ნიშნის მიხედვით.

რესპონდენტები იყვნენ ბიზნეს ორგანიზაციების ხელმძღვანელი პირები – მეპატრონეები, დირექტორები და მენეჯერები. ზოგიერთ შემთხვევაში (როცა ბიზნესი ფილიალს წარმოადგენდა მაგ. ბანკები, სადაზღვევო ორგანიზაციები) გამოიკითხა დასაქმების მენეჯერები.

რაოდენობრივი კვლევის სავსე სამუშაოების წარმართვისას ერთ-ერთ უმთავრეს სირთულეს წარმოადგენდა რესპონდენტთა მოძიება. მოცემული ერთიანი ბაზიდან -245 ორგანიზაციიდან დაკავშირება შეუძლებელი მხოლოდ 191 ორგანიზაციასთან. თავდაპირველი კონტაქტი ხორციელდებოდა ტელეფონის საშუალებით, ხოლო იმ ორგანიზაციებში, სადაც მითითებული არ იყო ტელეფონის ნომერი და არსებობდა მხოლოდ მისამართი, ინტერვიუერი ადგილზე მისვლით ცდილობდა ამ ორგანიზაციის მოძიებას.

სირთულეს წარმოადგენდა აგრეთვე რესპონდენტთა ინტერვიუზე დათანხმება. თუკი მცირე ბიზნესის წარმომადგენლები ადვილად თანხმდებოდნენ ინტერვიუზე, ძალზე გაჭირდა სააქციო საზოგადოებების წარმომადგენელთა დათანხმება ინტერვიუზე, რომელთა მხრიდან უარის ძირითად მიზეზებად დროის სიმცირე დასახელდა.

## ანალიზი – სამუშაო ძალაზე მოთხოვნა

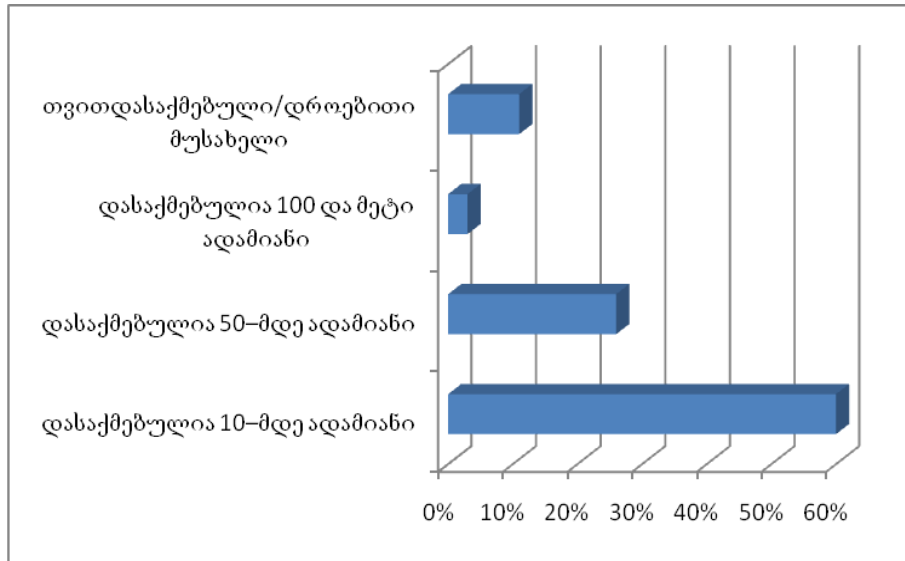
ლოკალური შრომის ბაზრის კვლევა განსაკუთრებით აქტუალურია ქ ფოთისათვის, სადაც 2011 წლის მდგომარეობით დევნილთა რაოდენობა მთელი მოსახლეობის 9,4% შეადგენს და სადაც ჯერ კიდევ დევნილთა ახალი ნაკადის ჩასახლებამდე უმუშევრობის მაჩვენებელი 59% აღწევდა, რაც ორჯერ აღემატება რეგიონში უმუშევრობის მაჩვენებელს და თითქმის სამჯერ მთლიანად ქვეყნის მონაცემებს.

2011 წლის მეორე ნახევრიდან ქ ფოთში დაიწყო დევნილთა დასაქმების ხელშეწყობის და მათ შორის პროფესიული სწავლების პროექტები. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ დევნილთა გადამზადებისა და დასაქმების პროგრამების ეფექტურობას მნიშვნელოვნად ამცირებს ის ფაქტი, რომ არაა ჩატარებული მოთხოვნასა და მიწოდების შედარებითი ანალიზი. გამომდინარე იქიდან, რომ დევნილთა განსახლების პროცესი კვლევის ეტაპზე არ იყო დასრულებული, კვიტას გეორგიკას მიერ ამ არ განხორციელებულა დევნილთა კვალიფიკაციის დონისა და იმ სირთულეების შესწავლა, რომლებსაც დევნილი და ადგილობრივი მოსახლეობა აწყდება სამუშაოს შოვნისას. სავარაუდოდ, დევნილთა განსახლების პროცესი ქ ფოთში დასრულდება 2012–2013 წლებისათვის. მოთხოვნა–მიწოდების შედარებითი ანალიზი შესაძლებელს გახდის დაიგეგმოს და განხორციელდეს დევნილთა პროფესიული სწავლებისა და გადამზადების პროგრამები, რაც ხელს შეუწყობს მათ დასაქმებასა და შემოსავლების გაზრდას.

ჩვენს მიერ გამოიკითხა 191 ბიზნესი. გამოკითხულ საწარმოთა შორის ყველაზე დიდ ნაწილს (31,4 %) ვაჭრობის სფეროში მომუშავე ბიზნესები წარმოადგენენ, როგორც ფოთის მუნიციპალიტეტში ყველაზე მეტად გავრცელებული ბიზნესი. გამოკითხულ ბიზნესების რაოდენობების მხრივ მეორე ადგილზეა ტრანსპორტის და სასაწყობე მეურნეობის (18,8 %), სფეროში მომუშავე ბიზნესები და მესამე ადგილზე კი თითქმის თანაბარი რაოდენობებით იქნა გამოკითხული სასტუმროების, რესტორნების, მშენებლობისა და გადამამუშავებელი მრეწველობის სფეროში მომუშავე ბიზნესები (5–7% თითოეული). გამოკითხული ბიზნესების ასეთი მრავალფეროვნება განაპირობა იმან, რომ შესაძლებელი ყოფილიყო იმის გაანალიზება, თუ რა სახის ბიზნესებს რა სახის მოთხოვნები აქვთ სამუშაო ძალის მოთხოვნასთან მიმართებაში და რა სახის ღონისძიებები უნდა განხორციელდეს სამუშაო ძალის მიწოდების ან მოთხოვნის დასაბალანსებლად.

გამოკითხული ბიზნესებიდან 57,59% რეგისტრირებულია როგორც შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, 33,51% – როგორც ინდივიდუალური მეწარმე და მხოლოდ 9% როგორც სოლიდური პასუხისმგებლობის/საააქციო საზოგადოება.

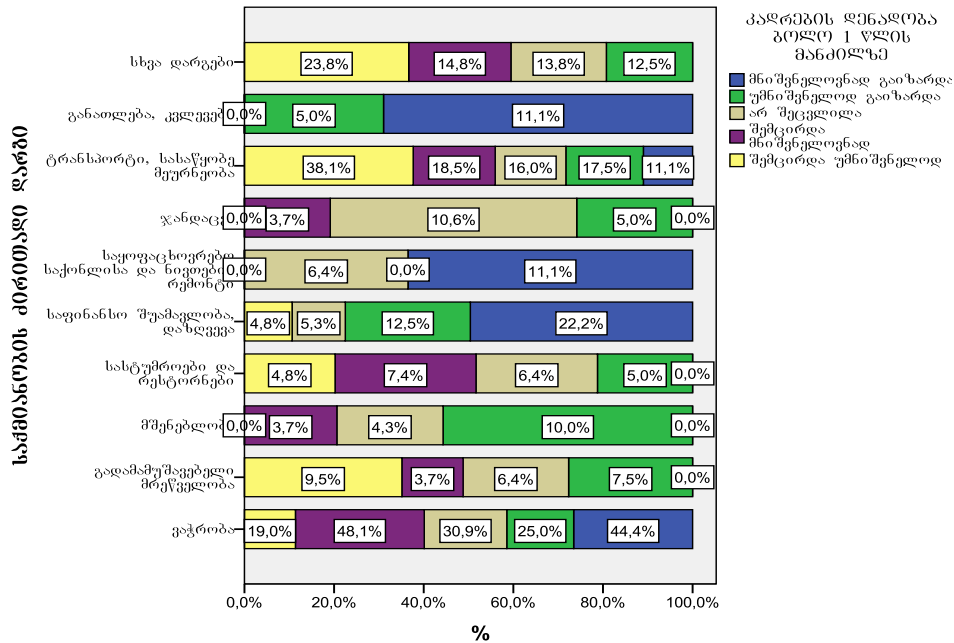
გამოკითხული ბიზნესების 60% –ს დასაქმებული ყავს 10 ადამიანი, 26%–ს 50 ადამიანი და 3%–ს 100–მდე ადამიანზე. ამ მონაცემების გადაყვანა დასაქმებულთა რაოდენობაზე მოგვცემს დაახლოებით 4000 ადამიანს. შესაბამისად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ფოთში 8000 ადამიანამდე (გამოკითხულია ბიზნესის 50%-ზე მეტი) არის დასაქმებული კერძო სექტორში, რაც მთლიანი მოსახლეობის 15–16% უდრის.



აღნიშნული მონაცემებზე დაყრდნობით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ ფოთის მუნიციპალიტეტში ბიზნესებიდან ყველაზე მეტად გავრცელებულია შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებები სადაც დასაქმებულია საშუალოდ 10 ადამიანი.

გამოკითხული ბიზნესების 50% –თან ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ადგილი არ ჰქონია კადრების დენადობას, ხოლო 15% თან კი ადგილი ჰქონდა კადრების დენადობის მნიშვნელოვან შემცირებას, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ ბიზნესების უმეტესი ნაწილი ახერხებს კადრების მყარად დამაგრებას ადგილზე. საგულისხმოა, რომ კადრების დენადობა მნიშვნელოვნად შემცირდა სასტუმრო და რესტორნების ბიზნესებში.

კადრების დენადობის მნიშვნელოვან გაზრდას ძირითადად ადგილი ჰქონდა ბიზნესებში, რომლებიც შემდეგ დარგებში ფუნქციონირებენ: განათლება და კვლევა, საყოფაცხოვრებო საქონლის რემონტი, საფინანსო შუამავლობა, დაზღვევა და ვაჭრობა.



გამოკითხული ბიზნესების 62, 83 %-ს არ უმნელდება კადრების მოზიდვა და ისინი მიმართავენ კადრების მოზიდვის ისეთ პრაქტიკას, როგორცაა კადრების მოძიება საახლობლო, სამეგობრო და კოლეგების წრეებიდან. აღნიშნული ბიზნესები ძირითადად შპს –ები და ინდივიდუალური საწარმოებია, საოჯახო ბიზნესი, სადაც ათი ან ნაკლები რაოდენობის კადრია დასაქმებული. კვლევის შედეგები გვაფიქრებინებს, რომ ადვილი არ იქნება იქნება აღნიშნულ ბიზნესს ჯგუფს შეაცვლევინო პრაქტიკა და დააინტერესო ისინი კადრების მოსაზიდად ისარგებლონ ღია საინფორმაციო რესურსებით, მონაცემთა ბაზებით და სხვ.

კადრების მოზიდვის განსხვავებულ გზას ირჩევენ ის ბიზნესები, რომელთაც 50 ან მეტი თანამშრომელი ჰყავთ დასაქმებული და რომლებიც დარეგისტრირებული არიან სააქციო/სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოებებად. აღნიშნული ბიზნესები კადრების მოსაზიდად ძირითადად მედია საშუალებებსა და დასაქმების სამსახურებს იყენებენ. სავარაუდოდ, სწორედ ბიზნესის ეს ჯგუფი იქნება უმუშევართა მონაცემთა ბაზის ძირითადი მომხმარებლები.

ამასთანავე საგულისხმოა, რომ ზემოთ აღნიშნულ კადრების მოზიდვის ფართოდ გავრცელებულ პრაქტიკას სხვადასხვა მიზეზები უდევს საფუძვლად. მიზეზების გაანალიზებამ კი თავის მხრივ შესაძლოა გაადვილოს არსებული პრაქტიკის ჩანაცვლება, სხვა უფრო ეფექტური მიდგომით, რომელიც გარანტი იქნება კვალიფიციური კადრების მოზიდვის. როგორც გამოკითხვებმა აჩვენა, ბიზნესებმა არ იციან სად ეძებონ კვალიფიციური კადრები და ამასთანავე, არა აქვთ კადრების შერჩევის ის უნარები, რომელიც მათ დაეხმარება მაქსიმალურად აიცილონ რისკი, გაამართლებს თუ არა ახალი კადრი ბიზნესის მოლოდინს. ბიზნესების შესაძლებლობების გაძლიერება კადრების მოზიდვა-შერჩევის საკითხებში და უმუშევრებზე სრულყოფილი და ეფექტური მონაცემთა ბაზის შემქნა, ბევრად გაუადვილებს ბიზნესებს კვალიფიციური კადრების მოზიდვას.

კადრების კვალიფიკაციის ხარისხით კმაყოფილია გამოკითხული ბიზნესების 91% და მათი უმრავლესობა (63,35%) თავად მონაწილეობს კადრების კვალიფიკაციის ამაღლებაში. უნდა აღინიშნოს, რომ, როცა საქმე ეხება კადრების კვალიფიკაციით უკმაყოფილების საკითხს, განსხვავებულია გამოცდილი და გამოუცდელი ბიზნესების მიდგომები. თუკი 1 წლამდე გამოცდილების ბიზნესები კადრებით უკმაყოფილების შემთხვევაში ცდილობენ მათ ჩანაცვლებას სხვა უფრო მაღალკვალიფიციური კადრებით, 10 წელზე მეტი გამოცდილების ბიზნესებს ურჩევნიათ არსებული კადრების მაქსიმალური შენარჩუნება და მათი მხარდაჭერა კვალიფიკაციის ამაღლებაში. აღნიშნული განსხვავებული მიდგომის ერთ ერთი მიზეზი შესაძლოა იყოს ის, რომ კადრების მომზადება-გადამზადების პროცესის ყელაზე ძლიერ შემაფერხებელ ფაქტორად სათანადო ფინანსების არქონა მხოლოდ ინდემწარმეებმა დაასახელეს. სათანადო ფინანსების არქონის გამო კი ინდემწარმეებს სხვა არაფერი რჩებათ გარდა იმისა, რომ ან ტავად კადრისაგან მოითხოვონ კვალიფიკაციის ამაღლება ან არა და ის ჩანაცვლონ სხვა უფრო მაღალკვალიფიციური კადრით.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, როცა ბიზნესი უკმაყოფილოა საკუთარი კადრებით, მათ უნდა გაეწიოს ისეთი მხარდაჭერა, რომელიც მორგებული იქნება ბიზნესის შესაძლებლობებსა და გამოცდილებაზე. კერძოდ, თუკი ინდემწარმეებს უმჯობესია მიეწოდოს ინფორმაცია უფასო სასწავლო პროგრამებზე და მაღალკვალიფიციურ უმუშევრებზე, გამოცდილ ბიზნესებს უმჯობესია მიეწოდოს ინფორმაცია მაღალკვალიფიციურ განმანათლებლებზე და არსებულ სამუშაოსთან მორგებულ სასწავლო პროგრამებზე

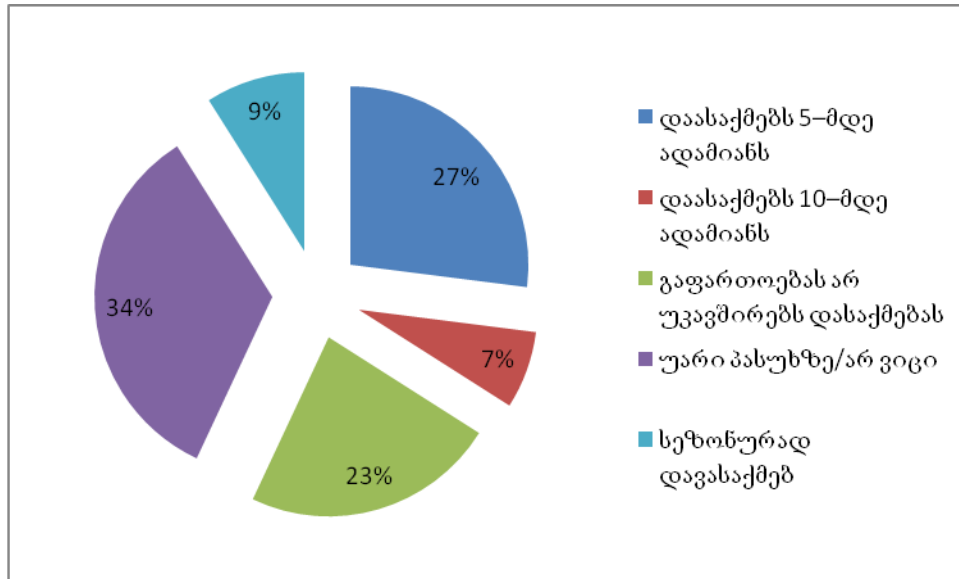
გამოკითხული ბიზნესების უმეტესი ნაწილი კადრების აყვანისას ყურადღებას აქცევს კადრების გამოცდილებას, პიროვნულ თვისებებსა და ასაკს. ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს, რომ თუკი ის ბიზნესები, რომლებიც 10 წელზე მეტია ფუნქციონირებენ, ყურადღებას აქცევენ კადრების გამოცდილებას და უპირატესობას არ ანიჭებენ ახლაგაზრდა კადრებს, ერთ წლამდე ისტორიის მქონე ბიზნესები უპირატესობას ანიჭებენ ახლაგაზრდა კადრებს და პიროვნულ თვისებებს. აღნიშნული შედეგიდან გამომდინარე, სამუშაო გამოცდილების არმქონე ახლაგაზრდა კადრებმა უმჯობესია სამუშაოს ძიების პროცესი დაიწყონ სწორედ იმ ბიზნესებისგან, რომლებიც მხოლოდ ერთი წელია რაც არსებობენ.

გამოკითხვის შედეგებით, მომდევნო ორი წლის განმავლობაში გამოკითხული ბიზნესების მხოლოდ 2,1 % ფიქრობს რომ მათი ბიზნესი უმნიშვნელოდ ან მნიშვნელოვნად შემცირდება. ბევრად მეტია იმ ბიზნესების რაოდენობა, რომლებიც გეგმავენ თავიანთი ბიზნესის მნიშვნელოვნად 35,1% ან უმნიშვნელოდ 20,9% გაფართოებას. აღნიშნული მონაცემები საკმაოდ იმედისმომცემი პროგნოზია ბიზნესის განვითარებისა და დასაქმების კუთხით.

თავიანთი ბიზნესის მნიშვნელოვან გაფართოებას გეგმავენ ის ბიზნესები, რომლებიც შემდეგ სფეროებში მუშაობენ: გადაზიდვები, ელექტროენერჯის, აირისა და წყალმომარაგება, გადამამუშავებელი მრეწველობა, განათლება-კვლევა, თევზჭერა.

ამავდროულად უნდა აღინიშნოს ის ფაქტიც, რომ ბიზნესების 28,8% არა აქვს სტრატეგიული ხედვა და უჭირთ პასუხის გაცემა ბიზნესის სამომავლო გეგმებზე, როგორც გაფართოების, ასევე კადრების მოზიდვის კუთხით. ამ უკანასკნელის მხრივ კიდევ უფრო რთული მდგომარეობაა და ბიზნესების 46% –ს უჭირს დაგეგმოს კადრების მოზიდვასთან დაკავშირებული საკითხები.

იმ ბიზნესებს შორის, ვინც გაფართოებას გეგმავს, 28,8% ფიქრობს ახალი კადრების მოზიდვას. მათგან 27% მზადაა დასააქმოს 5 ადამიანი, 7% დაასაქმებს 10 ადამიანს და 23% კი მზადაა კადრები დაასაქმოს სეზონურად.



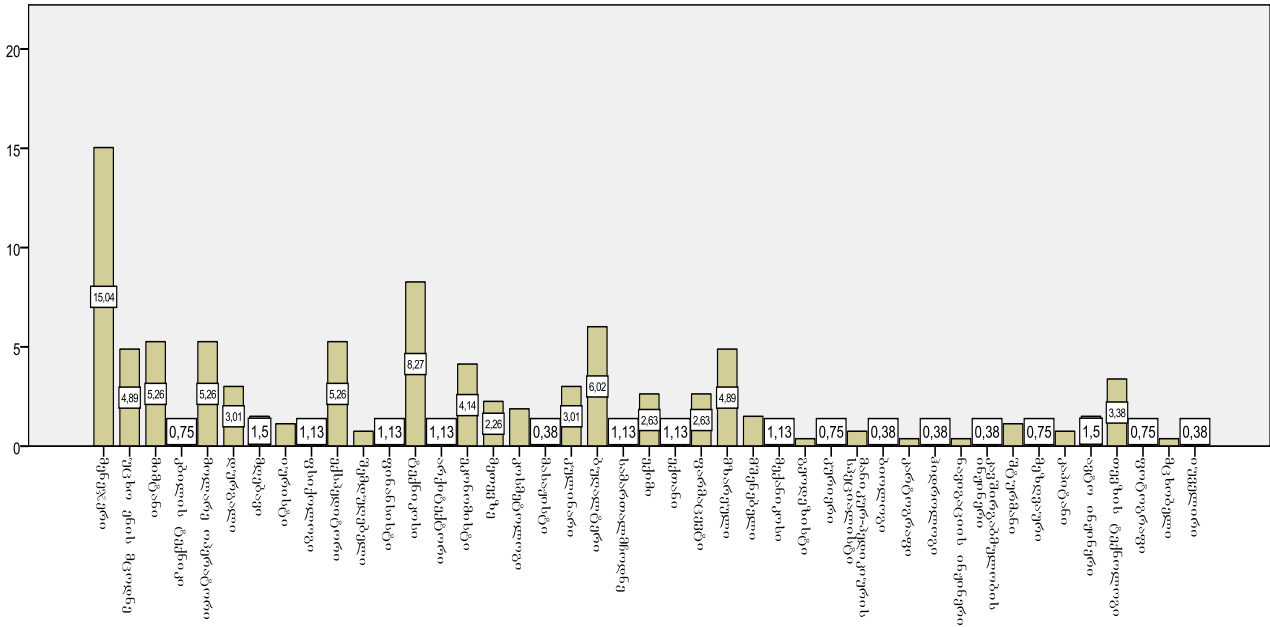
აღმოჩნდა რომ, ბიზნესები თანაბრად განიცდიან როგორც უმაღლესი განათლების, ასევე (საშუალო განათლების მქონე კადრების დეფიციტს. ამასთანავე, კვალიფიციური მუშების დეფიციტს განიცდიან ისეთი ბიზნესები, როგორცაა: გადამამუშავებელი მრეწველობა, სასტუმროები, რესტორნები და ვაჭრობა. ისეთ სფეროებში მომუშავე ბიზნესები კი, როგორცაა ჯანდაცვა, საფინანსო, შუამავლობა და დაზღვევა, უმაღლესი განათლების მქონე კადრების დეფიციტს განიცდიან.

ბიზნესების მიერ დასახელებული მოტხოვნადი სპეციალობები სამ ნაწილად იყოფა. პირველია ფართო პროფილის კვალიფიციური სპეციალისტები უმაღლესი განათლებით, მეორეა ვიწრო სპეციალური განათლების მქონე სპეციალისტები (უმაღლესი ან პროფესიული), ხოლო მესამე პროფესიული კვალიფიკაციის კადრები (პროფესიული განათლებით ან გადამზადებით):

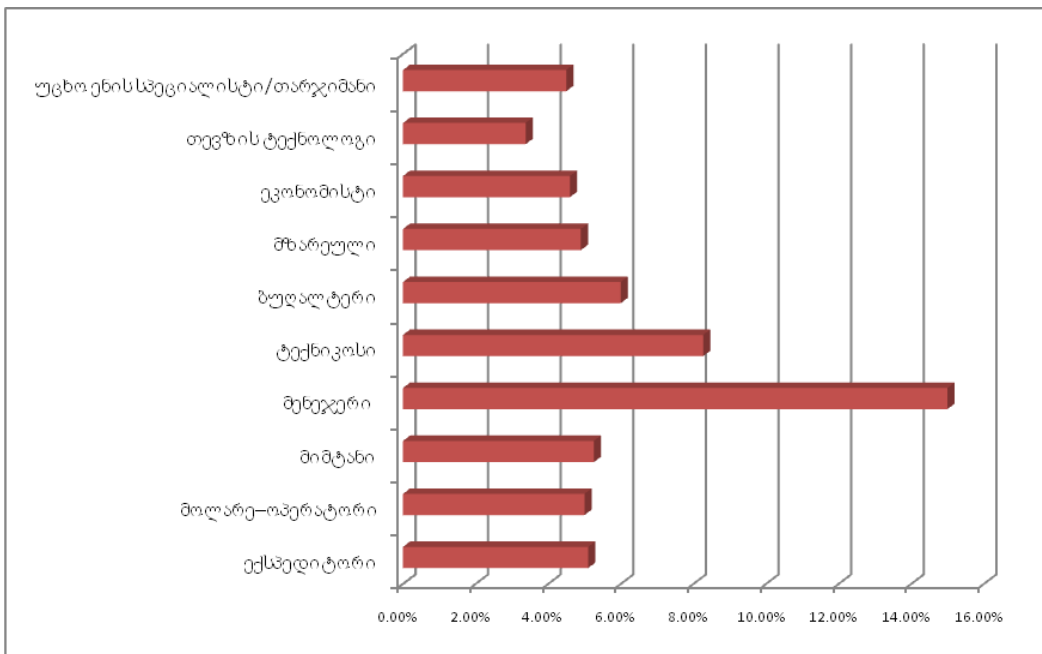
- I ჯგუფი: ბუღალტერი, ეკონომისტი, ფინანსისტი, უცხო ენის სპეციალისტი, იურისტი, მშენებელ-ინჟინერი, მარკეტინგის მენეჯერი, გაყიდვების მენეჯერი, არქიტექტორი, ოფის მენეჯერი, დიზაინერი, IT სპეციალისტი, ბიოლოგი,;
- II ჯგუფი: ინჟინერ-ნავიგატორი, ავტოინჟინერი და კავშირგაბმულობის ინჟინერი, კარტოგრაფი, გეოდეზისტი, ჰიდროლოგი, გაყიდვების კონსულტანტი, ექთანი, ხორც-პროდუქტების ტექნოლოგი, ფარმაცევტი, თევზის ტექნოლოგი,
- III ჯგუფი: მეზღვაური, ავტოდიაგნოსტიკის პროგრამისტ-ოპერატორი, ავტოელექტრიკოს შემკეთებელი, ძრავისა და ავტომატური გადაცემის სპეციალისტი, ტრალმასტერი, კონდიტერი, გემის მექანიკოსი, კოსმეტოლოგი, მიმტანი, დურგალი, მღებავი, გამყიდველი, მძღოლი, მკერავი, მზარეული, შემდუღებელი, ამწეს ოპერატორი,



რა სპეციალობის კატეგორიაში უმეტესად დაგეგმილია უმცირესი 2 უმცირესი?



განსაკუთრებით აღსანიშნავია, რომ მომდევნო ორი წლის განმავლობაში ყველა მეტი მოთხოვნაა შემდეგ სპეციალობებზე: მენეჯერებზე (15%), ტექნიკოსებზე (8,27%), ბუღალტრებზე (6%) ექსპედიტორზე, მიმტანზე და მოლარე-ოპერატორზე (5, 26% თითოეული) უცხო ენის მცოდნეებზე, მზარეულზე და ეკონომისტზე ( 5%-მდე თითოეული) და თევზის ტექნოლოგებზე (3,38%).





## დასკვნები და რეკომენდაციები

ქ ფოთში საერთაშორისო ასოციაცია კვიტას გეორგიკას მიერ 2011 წლის ოქტომბერ–ნოემბრის თვეში ჩატარებული კვლევის შედეგად შესაძლებელი გახდა შემდეგი დასკვნებისა და შეფასებების გაკეთება:

- ✓ გამომდინარე იქიდან, რომ ქ. ფოთის რეგიონის დონეზე ყველაზე მაღალი უმუშევრობის მაჩვენებლები (59%) აქვს და ამავდროულად ქალაქში 2011 წელს ჩასახლებულ იქნა 3254 უმუშევარი დევნილი, ადვილი გასაგებია თუ რამდენად რთულადაა საქმე, როდესაც საუბარია ქ ფოთის შრომის ბაზარზე არსებულ სიტუაციაზე. დღეისათვის სერიოზული დისბალანსია როგორც რაოდენობრივი, ისე სტრუქტურული (პროფესიების მიხედვით) და ხარისხობრივი (კვალიფიკაციის) თვალსაზრისით.
- ✓ ფოთი საქართველოსთვის უმნიშვნელოვანესი პორტითა და მნიშვნელოვანი ლოჯისტიკური ინფრასტრუქტურით, პროფესიული განათლების ცენტრებით და თავისუფალი ეკონომიკური ზონით, იმედისმომცემია დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნის თვალსაზრისით.
- ✓ ქ ფოთის მოსახლეობის ძირითადი ნაწილი დასაქმებულია ტრანსპორტისა და კავშირგაბმულობის სფეროში (3410 ადამიანი). რადგან სწორედ ეს სფეროა ლიდერი ქ ფოთში, ადამიანთა დასაქმების კუთხით, ძალზე მნიშვნელოვანია მისი გაფართოება–განვითარების ხელშეწყობა, რათა კიდევ უფრო მეტ ადამიანს მიეცეს დასაქმების შესაძლებლობა.
- ✓ დასაქმების მხრივ მეორე ადგილი უჭირავს მრეწველობას (1100 –ადამიანი). ქ ფოთის სამრეწველო წარმოების განვითარების დიდი პოტენციალი გააჩნია. უცხოური ინვესტიციების მოზიდვითა და სახელმწიფოს მხრიდან მეწარმეების სათანადო მხარდაჭერისა და სტიმულირების ეკონომიკური ბერკეტების გამოყენებით, შესაძლებელია მისი დაჩქარებული განვითარება.
- ✓ მართალია, დასაქმების მხრივ მესამე ადგილზეა ვაჭრობა და მომსახურება (1050 ადამიანი), მაგრამ აქ ყველაზე მეტი თვითდასაქმებული და მცირე ბიზნესია თავმოყრილი, სათანადო მომზადება–გადამზადების პირობებში, ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა სწორედ ამ მიმართულებითაა შესაძლებელი<sup>3</sup>.
- ✓ მოკვლევის შედეგებით, გამოკითხული ბიზნესების 50% –ის შემთხვევაში ადგილი არ ჰქონია კადრების გადინებას ორგანიზაციიდან, კადრების კვალიფიკაციის ხარისხით კმაყოფილია გამოკითხული ბიზნესების 91%, ბიზნესების უმრავლესობა (63,35%) თავად ეხმარება საკუთარ კადრებს კვალიფიკაციის ამაღლებაში და ორიენტირებულია მაქსიმალურად შეინარჩუნოს არსებული კადრები, 56% გეგმავს ბიზნესის გაფართოებას და 28,8 % კი ახალი კადრების აყვანას. აღნიშნული მონაცემები მეტყველებს იმაზე, რომ ბოლო წლებში პოზიტიური ძვრებია ქ ფოთის შრომის ბაზარზე. ასევე უნდა აღინიშნოს,

<sup>3</sup> თუ გავითვალისწინებთ, რომ ფოთის მერიის 2012–2014 წლების პრიორიტეტული მიმართულებებია სოციალური და ტურისტული ინფრასტრუქტურის განვითარება, აქ დასაქმების რეალური პერსპექტივები არსებობს.

რომ რადგან მსგავს კვლევებს არა აქვს სისტემატიური ხასიათი და არც სათანადო სტატისტიკური მონაცემები არსებობს, ძნელია შედარებების გაკეთება და შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციების მრავალწლიან პერსპექტივაში გამოკვეთა.

- ✓ კვლევის შედეგებით გამოკითხულთა 35,5%-ს უჭირს კადრების მოზიდვა. კადრების მოზიდვის სირთულის მიზეზად გამოკითხულთა უმეტესი ნაწილი მიიჩნევს (21,28%), რომ შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების დეფიციტია. გამოკითხულთა 13,83% –ს უჭირს გარისკოს ახალი კადრების აყვანა, რადგან მათი აზრით, ძნელია წინასწარ განსაზღვრო თუ რამდენად გაამართლებს ახალი თანამშრომელი შენს მოლოდინებს. გამოკითხულთა უმცირესმა ნაწილმა (2,13%) კი უბრალოდ არ იცის სად ეძებოს სათანადო კადრი. აღნიშნული სირთულებები გამო სახეზე გვაქვს ბიზნესების მხრიდან ფართოდ გავრცელებული, კადრების საახლობლოდან, სამეგობრო და კოლეგების მხრიდან მოზიდვის პრაქტიკა. გამოკითხული ბიზნესების 71% სწორედ ამ გზას მიმართავს. ბიზნესების მხოლოდ მცირე ნაწილი (2,1%) იყენებს მედია საშუალებებსა და დასაქმების სამსახურებს კადრების მოსაზიდად. მიუხედავად იმისა, რომ ქ ფოთში მაღალია კომპიუტერიზაციის დონე, ინტერნეტის საშუალებით კანდიდატურების მოზიდვის მაჩვენებელი მაინც დაბალია და დაახლოებით 7,9%-ს შეადგენს. დასაქმების სამსახურის მეშვეობით გამოკითხულთა მხოლოდ 2 % სარგებლობს, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ ქალაქში ჯერ არ არის სათანადოდ განვითარებული კადრების შერჩევის სპეციალური სამსახურების ქსელი. ქ ფოთში კადრების მოზიდვის საკონკურსო მეთოდს, ძირითადად, საჯარო დაწესებულებები იყენებენ როგორც კანონით სავალდებულოს.
- ✓ კვლევების შედეგებით კადრების კვალიფიკაციის ხარისხით ძალიან კმაყოფილია გამოკითხული ბიზნესების 53,93%, ნაწილობრივ კმაყოფილია 38 % და მხოლოდ 1,5% – ია ძალიან უკმაყოფილო. აღნიშნული მონაცემები უფრო მაღალია, ვიდრე დამსაქმებელთა კმაყოფილების ხარისხი სხვა რეგიონებსა და ქ თბილისში. ეს შესაძლებელია აიხსნას არა იმდენად მაღალი კვალიფიკაციის კადრების არსებობით ქ ფოთში, არამედ დამსაქმებელთა ნაკლები მომხოვნელობით საკუთარი მომუშავეების კვალიფიკაციის მიმართ, რამდენადაც ისინი საკუთარი საახლობლოდან ყავთ შერჩეული. ამასთანავე უნდა აღინიშნოს, რომ თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ხარისხით ყველაზე მეტად კმაყოფილები არიან სატრანსპორტო და სასაწყობე მეურნეობების, საფინანსო შუამავლობის, განათლების, დაზღვევის, საერთაშორისო გადაზიდვების სფეროში მომუშავე ბიზნესები. სხვა ვითარებაა ვაჭრობის, სასტუმროების, რესტორნებისა და მშენებლობის სფეროში მომუშავე ბიზნესებში. მათი ნაწილი თუ კმაყოფილია კადრების კვალიფიკაციით, მეორე ნაწილი პირიქით, ძალიან უკმაყოფილოა.
- ✓ გამოკითხული ბიზნესების უმრავლესობა (63,35%) ზრუნავს საკუთარი კადრების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. მათი ნაწილი ადგილებზე ამზადებს კადრებს, ნაწილი კი აგზავნის სხვადასხვა სასწავლო დაწესებულებებში. ბიზნესებიდან საკუთარი კადრების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ყველაზე მეტად ზრუნავენ სატრანსპორტო და სასაწყობე მეურნეობების (24,8%) სფეროებში მომუშავე ბიზნესები. გამოკითხული ვაჭრობის სფეროს დამსაქმებელთა თითქმის ნახევარი (45%) და მშენებლობაში მომუშავე დამსაქმებელთა 13,9% გადამზადების ნაცვლად კადრებს, რომელთა კვალიფიკაციით უკმაყოფილო არიან, ანაცვლებენ სხვა უფრო მაღალკვალიფიციური კადრებით. კადრების გადამზადების პროცესში დამსაქმებულებისათვის (30%) ყველაზე დიდი შემაფერხებელი ფაქტორი ფინანსების არქონაა, ნაწილისათვის კი (25%) სირთულეს

წარმოადგენს კადრების სამუშაო ადგილიდან მოწყვეტა, რაც მათი აზრით პრობლემას შეუქმნის ბიზნესის ეფექტურ ფუნქციონირებას. გადამზადების სერიოზულ შემაფერხებენ ფაქტორად დამსაქმებლები ასევე მიიჩნევენ ადგილობრივ დონეზე მაღალკვალიფიციურ განმანათლებელთა დეფიციტსა (23%) და სასწავლო პროგრამების ნაკლებ კავშირს სპეციფიური სამუშაოსთვის საჭირო უნარებთან და ცოდნასთან (10%).

- ✓ აღნიშნული შედეგები ნათლად მოწმობს რომ, ბიზნესების უმეტესობას, განსაკუთრებით კი მსხვილ ბიზნესებს აქვთ პასუხისმგებლობა იზრუნონ საკუთარი კადრების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე. გადამზადების ცენტრებისა და სასწავლო პროგრამებისადმი ბიზნესების მხრიდან უნდობლობა კი მათ ხელს უშლის უფრო აქტიურად გამოიყენონ ფოთში არსებული სასწავლებლების პოტენციური საკუთარი კადრების მომზადება-გადამზადებაში. სასწავლებლებსა და დამსაქმებლებს შორის სუსტი კავშირის გამო თავის მხრივ გამოუყენებელია სასწავლო პროგრამების შემუშავების პროცესში დამსაქმებელთა მონაწილეობის შესაძლებლობები, რაც თავის მხრივ ხელს შეუწყობს სასწავლო პროგრამების მაქსიმალურად შრომის ბაზარზე მორგებას. მომავალში სასწავლებლებმა უნდა გაითვალისწინონ, რომ აუცილებელია პროფესიული სწავლების თეორიული და პრაქტიკული კომპონენტების რაციონალური შეხამება და მათი დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის გააქტიურება.
- ✓ კადრების კვალიფიკაციის გარდა, დამსაქმებლებისათვის ასევე პრობლემატურია გარკვეული პროფესიების დეფიციტი. მასობრივი უმუშევრობის პირობებშიც კი დამსაქმებლები ვერ ახერხებენ მათთვის საჭირო პროფესიული განათლების მქონე კადრების მოზიდვას. ეს უკანასკნელი გამოწვეულია იმით, რომ შრომის ბაზარზე ადგილი აქვს სტრუქტურულ დისბალანსს სამუშაო ძალის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის. კვლევის შედეგად გამოვლინდა მთელი რიგი მაღალანაზღაურებადი პროფესიები, რომლებიც დეფიციტურია ქ ფოთში, ჭარბადაა საქართველოს სხვა ქალაქებში. კერძოდ ეს პროფესიებია: იურისტი, მშენებელ-ინჟინერი, არქიტექტორი, ბუღალტრი, ფინანსისტი, მარკეტინგის მენეჯერი, გაყიდვების მენეჯერი. ეს შეიძლება აიხსნას იმ ფაქტით, რომ პროფესიული კადრებისთვის უფრო მიმზიდველია დიდი ქალაქები, სადაც მეტია დასაქმებისა და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობები. სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კვლევამ ასევე აჩვენა, ქ ფოთში დაუკმაყოფილებელია მოთხოვნა მთელ რიგ ვიწრო სპეციალობებზე, როგორცაა: ინჟინერ-ნავიგატორი, ავტოინჟინერი, კავშირგაბმულობის ინჟინერი. IT სპეციალისტი, ავტოდიაგნოსტიკის პროგრამისტ-ოპერატორი, ავტოელექტრიკოს შემკეთებელი, ძრავისა და ავტომატური გადაცემის სპეციალისტი, ხორც-პროდუქტების ტექნოლოგი, თევზის ტექნოლოგი, ტრალმასტერი, კარტოგრაფი, ჰიდროლოგი. დროა აკადემიურმა და პროფესიული გადამზადების ცენტრებმა გაანალიზონ შრომის ბაზარზე არსებული ტენდენციები და შესაბამისად თავიანთი სასწავლო პროგრამები მოარგონ ადგილზე არსებულ რეალობას. კერძოდ ბოლო წლებში პოპულარული დამატებითი განათლების პროგრამებიდან, დრო არის მეტი აქცენტები გაკეთდეს პროფესიულ სწავლებებზე.
- ✓ კვლევით განსაზღვრულ იქნა ის ძირითადი პროფესიები, რომლებზეც ქ ფოთში იქნება მოთხოვნა უახლოესი 2 წლის განმავლობაში. ბუნებრივია ეს ჩამონათვალი განსხვავებულია სხვადასხვა სფეროში მომუშავე ბიზნესებისათვის.

- ✓ პრობლემების პარალელურად სასიამოვნია აღინიშნოს ის ფაქტიც, რომ ქ ფოთში „კონსულტაციისა და დასაქმების ცენტრი“ –ში ფუნქციონირებს უმუშევართა მომზადება–გადამზადების სახელმწიფო პროგრამები. აღნიშნული პროგრამები მით უფრო მნიშვნელოვანია, რომ უფასო სასწავლო პროგრამები საშუალებას მისცემს დევნილებს აიმაღლონ კვალიფიკაცია და გახდნენ კონკურენტუნარიანი შრომის ბაზარზე. ასევე მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ჩამოყალიბებულ დასაქმებაზე კონსულტაციისა და მიმართვის ცენტრის მიერ შემუშავებულ იქნა უმუშევართა მონაცემთა ბაზა, რაც მნიშვნელოვანია როგორც სამუშაო ძალის მიწოდების ანალიზისათვის, ასევე დამსაქმებლებსა და უმუშევრებს შორის კავშირების გასაძლიერებლად. თუ გავითვალისწინებთ გამოკითხვის შედეგებს, რომლის მიხედვითაც გამოკითხული ბიზნესების მხოლოდ 37,7% –ია მზადაა საჭიროების შემთხვევაში ისარგებლოს მონაცემთა ბაზით და რომ ბიზნესების 71% ძირითადად მიჩვეულია კადრების საახლობლო წრეებიდან მოზიდვას, მონაცემთა ბაზის შექმნის პარალელურად აუცილებელია დამატებითი ძალისხმევა იქნეს მიმართული იმისკენ, რომ ბიზნესმა თვალნათლივ დაინახოს მონაცემთა ბაზით სარგებლობის უპირატესობა. ამ მხრივ კი პირველ რიგში თავად მონაცემთა ბაზა უნდა იქნეს მაქსიმალურად მიმზიდველი ბიზნესისათვის და სრულად პასუხობდეს მათ ინტერესებს.
- ✓ კვლევის შედეგებით არასახარბიელო ვითარებაა შრომის ბაზრის კვლევის, ანალიზის და პროგნოზირების კუთხით. მიუხედავად იმისა, რომ თვითმართველი ქალაქის ფოთის მერიისათვის პრიორიტეტული იყო და ასევე პრიორიტეტული რჩება სოციალური და ინფრასტრუქტურული პროგრამების განხორციელება 2012–2013 წლებისთვის, თუმცა ასევე საჭიროა აღნიშნული პროგრამების ფარგლებში გამოყოფილი თანხები ხელს უწყობდეს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას. ქ. ფოთისათვის ასევე მნიშვნელოვანია შეიქმნას დაბალკონკურენტული ჯგუფების, მათ შორის იგპ–ების დასაქმების პროგრამები. შეიძლება ფინანსური დახმარება გაეწიოს იმ საწარმოებს, რომლებიც დაასაქმებენ იგპ–ებს. აუცილებელია არსებული საინფორმაციო ბაზა გახდეს უფრო გამოყენებადი და პოპულარული. ქ ფოთში სამუშაო ძალის მიწოდება მოთხოვნას შორის არსებული დისბალანსი მოითხოვს შრომის ბაზრის სისტემატიურ კვლევას და სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის შესახებ ინფორმაციის თავმოყრას. უნდა აღინიშნოს რომ ეს საქმიანობა თავისუფლად შეუძლიათ საკუთარ თავზე აიღოს პროფესიულმა სასწავლებლებმა, რომლებიც დღესდღეისობით ყოველგვარი კვლევის გარეშე სთავაზობენ კურსებს მოსახლეობას და მხოლოდ იმ დამსაქმებლებზე არიან ორიენტირებული, რომლებიც თავად უკვეთავენ ამა თუ იმ კურსებს საკუთარი თანამშრომლებისათვის.

გამოყენებული კვლევები:

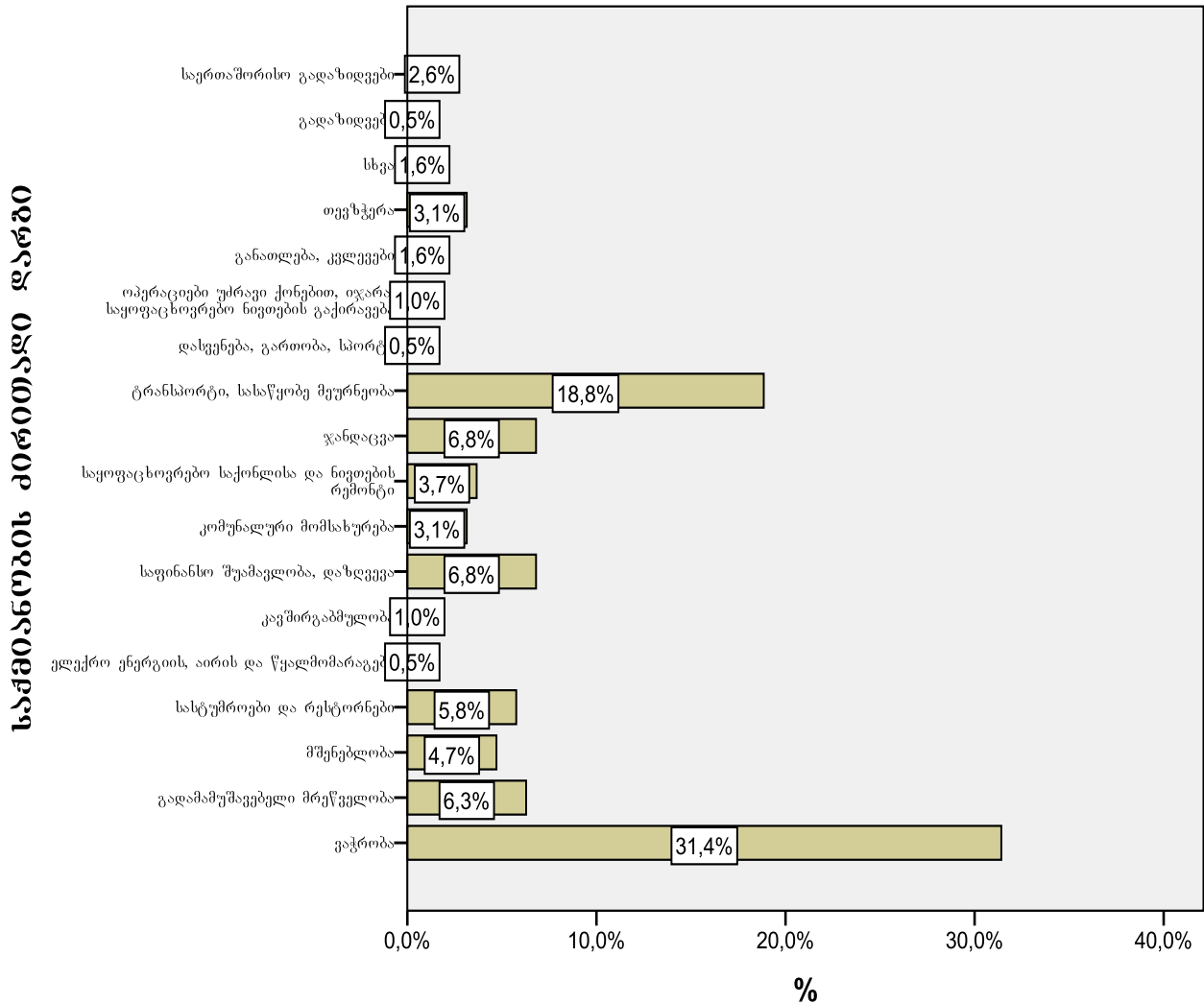
1. აჭარის რეგიონული შრომის ბაზრის კვლევა“ მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია – დასაქმებაზე კონსულტაციისა და მიმართვის ცენტრი 2008 წლის სექტემბერ–ოქტომბერი
2. საქართველოს ეკონომიკური განვითარების სამინისტროს სტატისტიკის დეპარტამენტი – შრომის ბაზარი საქართველოში 2009
3. თვითმართველი ქალაქის ფოთის მერია – სტატისტიკური მონაცემები
4. საქართველოში სამუშაო ძალაზე დამსაქმებელთა მოთხოვნა – მიგრაციის საერთაშორისო ორგანიზაცია –2007
5. „ იძულებით გადაადგილებული პირები საქართველოში“ — იძულებით გადაადგილებულ პირთა დამოკიდებულება კონფლიქტის, დაბრუნებისა და სამართლიანობის მიმართ, სოციოლოგიური კვლევა – "კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრი", მაგდალენა ფრიჩოვა გრონო, აპრილი, 2011

# დამატება #1 - ანკეტის ანალიზი

განალიზებულია კითხვარის პასუხები კითხვების თემატიკის მიხედვით.

## სექცია 1. ინფორმაცია საწარმოს შესახებ

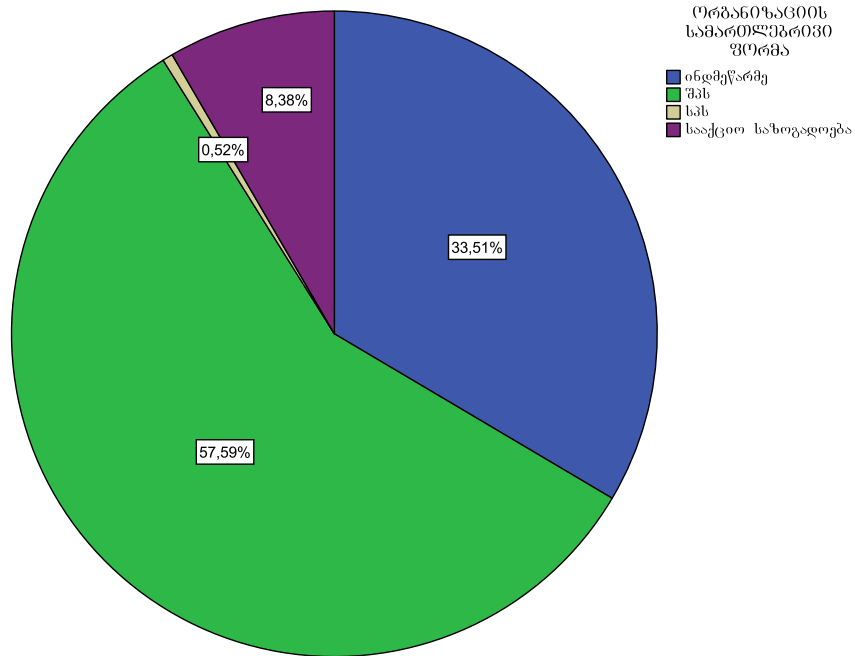
გამოკითხულ საწარმოთა შორის ყველაზე დიდი პროცენტულ ნაწილს (31,4 %) ვაჭრობის სფეროში მომუშავე ბიზნესები წარმოადგენენ, როგორც ფოთის მუნიციპალიტეტში ყველაზე მეტად გავრცელებული ბიზნესი. ასევე პროცენტულად ყველაზე მეტად გამოკითხულ იქნა ტრანსპორტის (18,8 %) , სასაწყობო მეურნეობის, სასტუმროების, რესტორნების, მშენებლობისა და გადამამუშავებელი მრეწველობის სფეროში მომუშავე ბიზნესები (5–7 %).



დიაგრამა 1: კვლევაში მონაწილე ბიზნესები

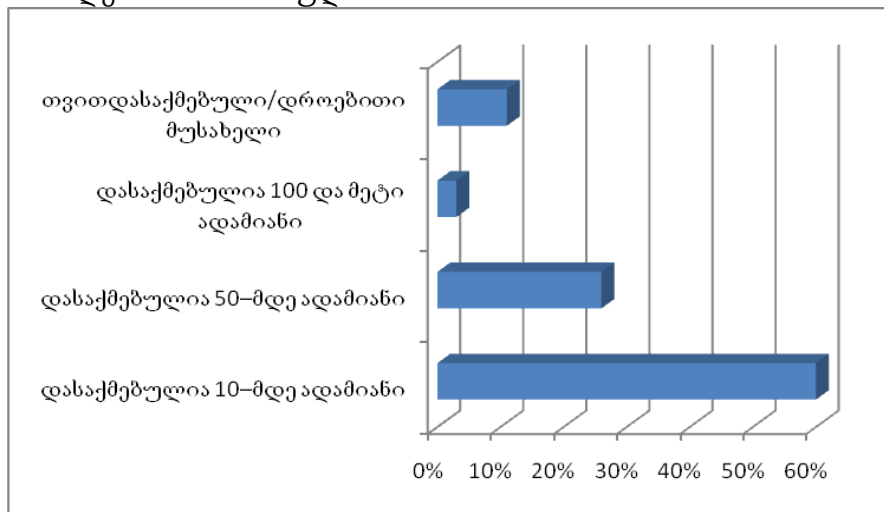
გამოკითხულთა 57,59% დარეგისტრირებულია როგორც შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება, 33,51% კი როგორც ინდივიდუალური მეწარმე. გამოკითხულთა მხოლოდ 9% ია

სოლიდური პასუხისმგებლობის საზოგადოებად და სააქციო საზოგადოებად დარეგისტრირებული.



დიაგრამა 2: ორგანიზაციის სამართლებრივი ფორმა

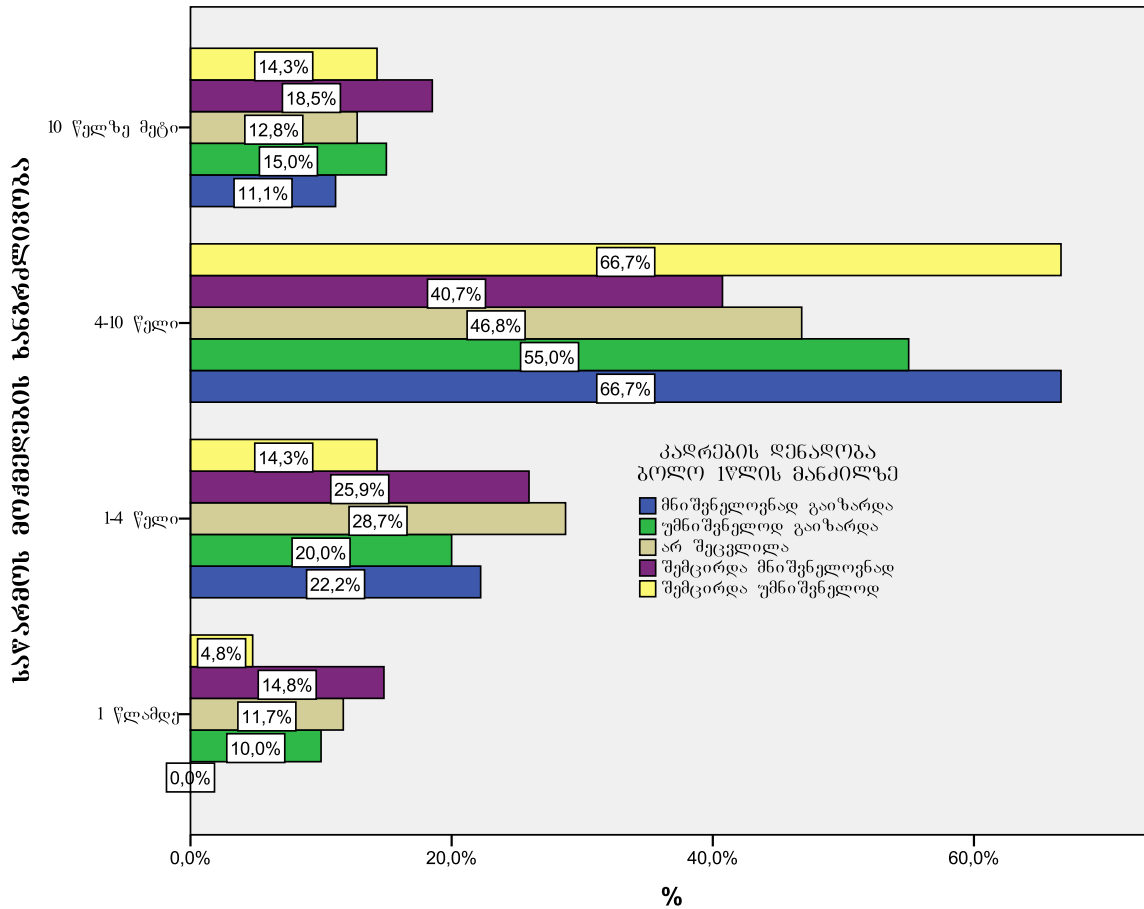
გამოკითხული ბიზნესების 60% –ს დასაქმებული ყავს 10 ადამიანი, ხოლო 26%–ს 50 ადამიანი. 100 ადამიანზე მეტი გამოკითხულთა მხოლოდ 3 %-ს ყავს დასაქმებული. ამ მონაცემების გადაყვანა დასაქმებულთა რაოდენობაზე მოგვცემს დაახლოებით 4000 ადამიანს. შესაბამისად, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ფოთში 8000 ადამიანამდე არის დასაქმებული კერძო სექტორში, რაც მთლიანი მოსახლეობის 15–16% უდრის.



დიაგრამა 3: დასაქმება გამოკითხულ ბიზნესში

გამოკითხული ბიზნესების 50% აღნიშნავს, რომ კადრების დენადობას ბოლო ერთი წლის განმავლობაში არ ქონია ადგილი, ბიზნესების მხოლოდ 5% თან ჰქონდა ადგილი კადრების

დენადობის მნიშვნელოვან გაზრდას, განსაკუთრებით კი იმ ბიზნესებთან, რომლებსაც ფუნქციონირების 4–10 წლიანი ისტორია აქვთ.

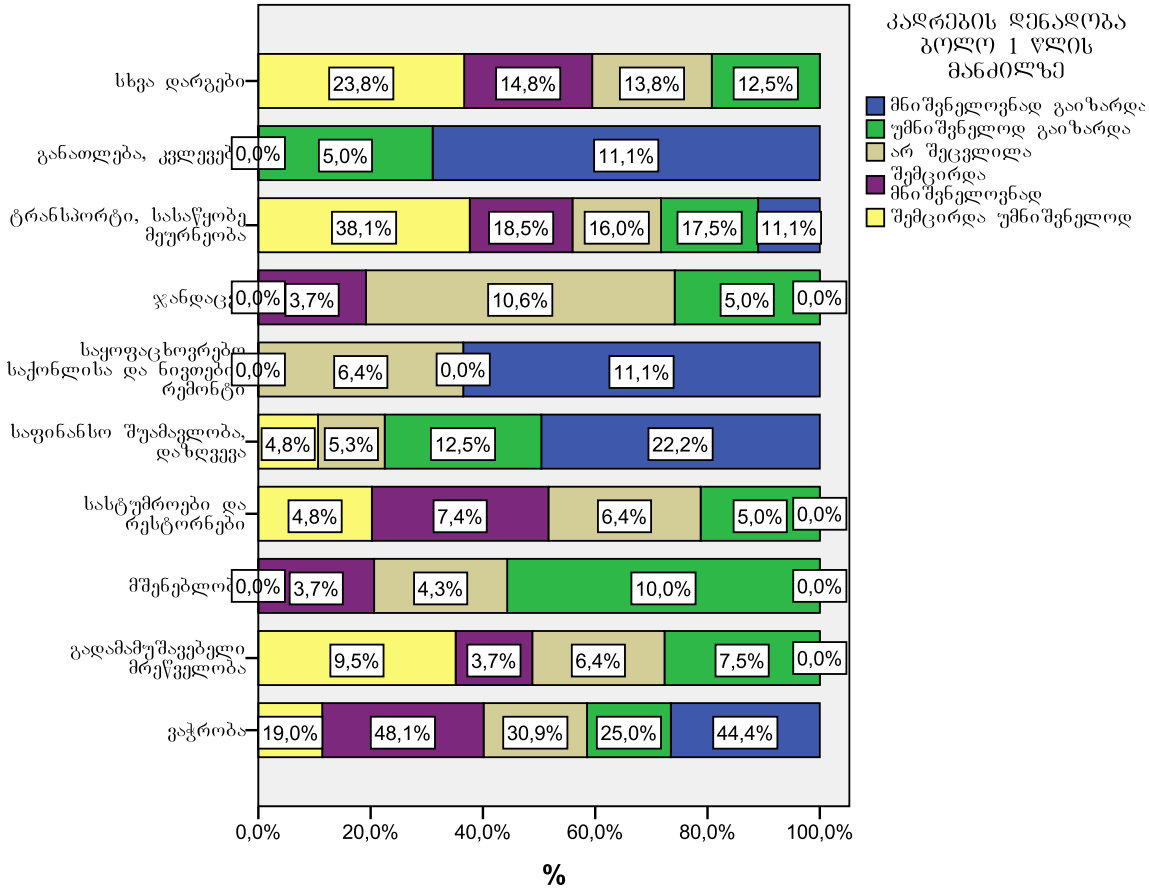


დიაგრამა 4: საწარმოს გამოცდილება და კადრების დენადობის კორელაცია

კადრების დენადობის მნიშვნელოვან გაზრდას ჰქონდა ადგილი ბიზნესებში, რომლებიც შემდეგ დარგებში ფუნქციონირებენ: განათლება და კვლევა, საყოფაცხოვრებო საქონლის რემონტი, საფინანსო შუამავლობა, დაზღვევა და ვაჭრობა. საგულისმოა რომ კადრების დენადობა მნიშვნელოვნად შემცირდა სასტუმრო და რესტორნების ბიზნესებში.

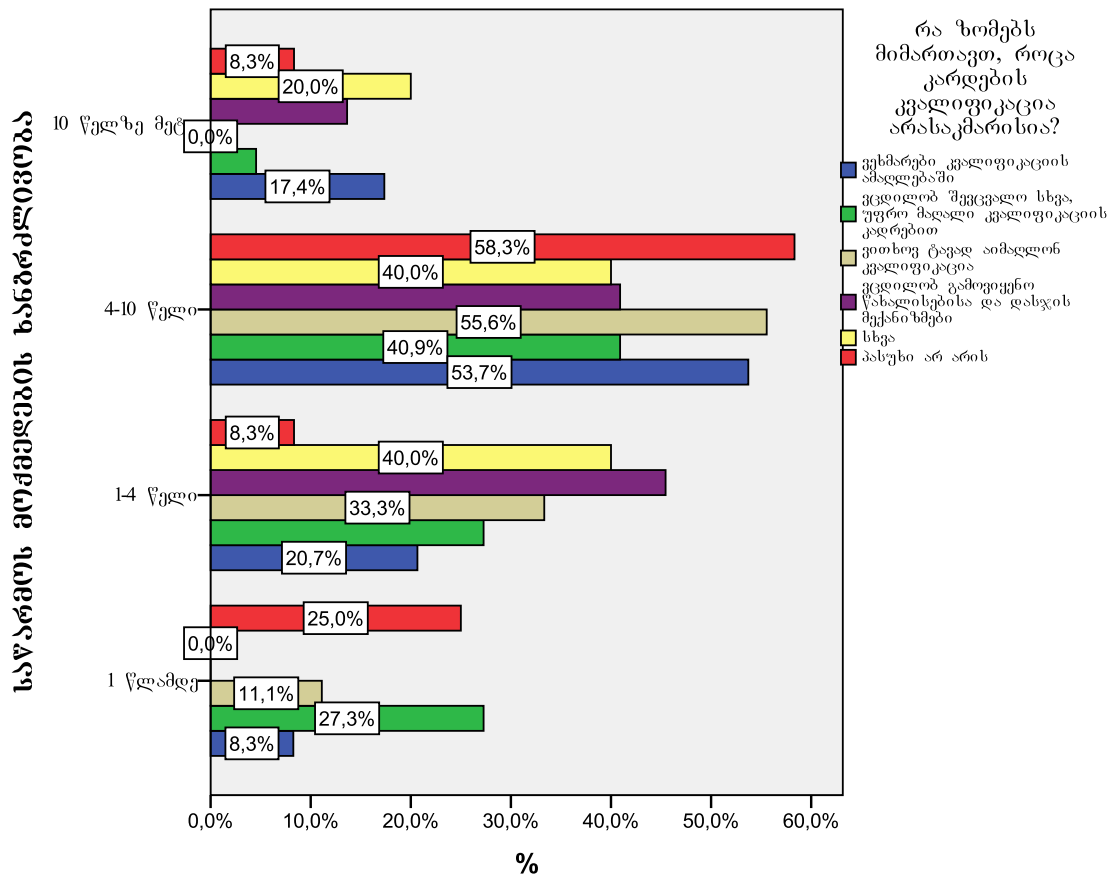


საქმიანობის ძირითადი დარბი



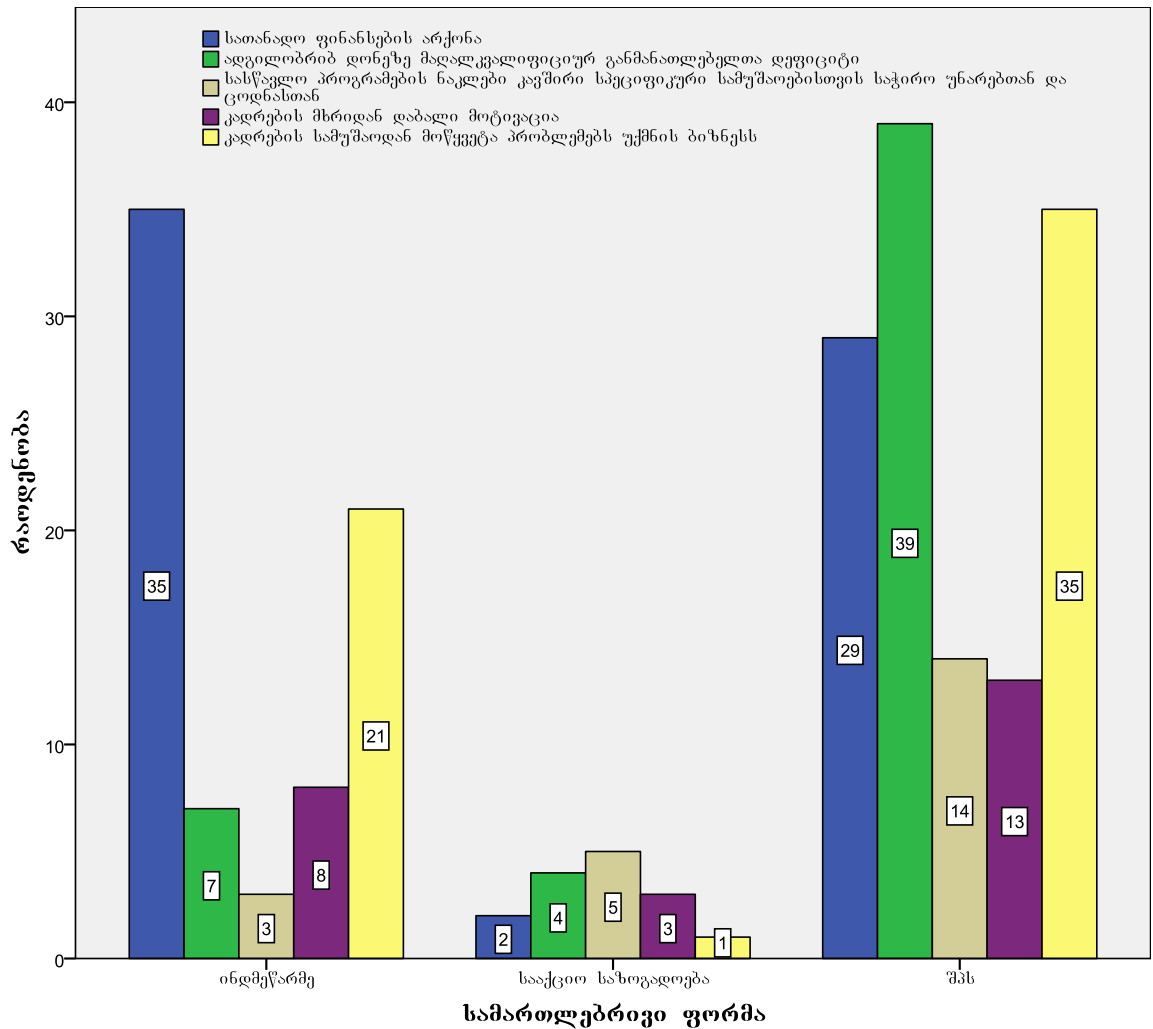
დიაგრამა 5: კადრების დენადობა საქმიანობის სფეროების მიხედვით

კადრების კვალიფიკაციის ხარისხით კმაყოფილია გამოკითხული ბიზნესების 91% და მხოლოდ 1,5% –ია ძალიან უკმაყოფილო. ბიზნესების უმრავლესობა (63,35%) როცა ისინი უკმაყოფილო არიან თავიანთი კადრების კვალიფიკაციით, თავად ეხმარებიან კადრებს კვალიფიკაციის ამაღლებაში და მათი მხოლოდ მცირე ნაწილია ორინეტირებული არსებული კადრების შეცვლაზე სხვა უფრო მაღალკვალიფიციური კადრებით. უნდა აღინიშნოს რომ, თუკი 1 წლამდე გამოცდილების მქონე ბიზნესები უმეტესწილად არსებული კადრების სხვა უფრო მაღალკვალიფიციური კადრების ჩანაცვლების სტრატეგიას ირჩევენ, 10 წელზე მეტი გამოცდილების ბიზნესებს ურჩევნიათ არსებული კადრები მაქსიმალურად შეინარჩუნონ და თავად დაეხმარონ კვალიფიკაციის ამაღლებაში. წახალისებისა და დასჯის მექანიზმს, როგორც კვალიფიკაციის ამაღლების საშუალებას, ძირითადად გამოცდილი ბიზნესები იყენებენ, რასაც ვერ ვიტყვით იმ ბიზნესებზე, რომლებიც 1 წელიწადზე ნაკლებია რაც ფუნციონირებენ.



დიაგრამა: საჯაროს ხანგრძლივობა კადრების კვალიფიკაციასთან კორელაციაში

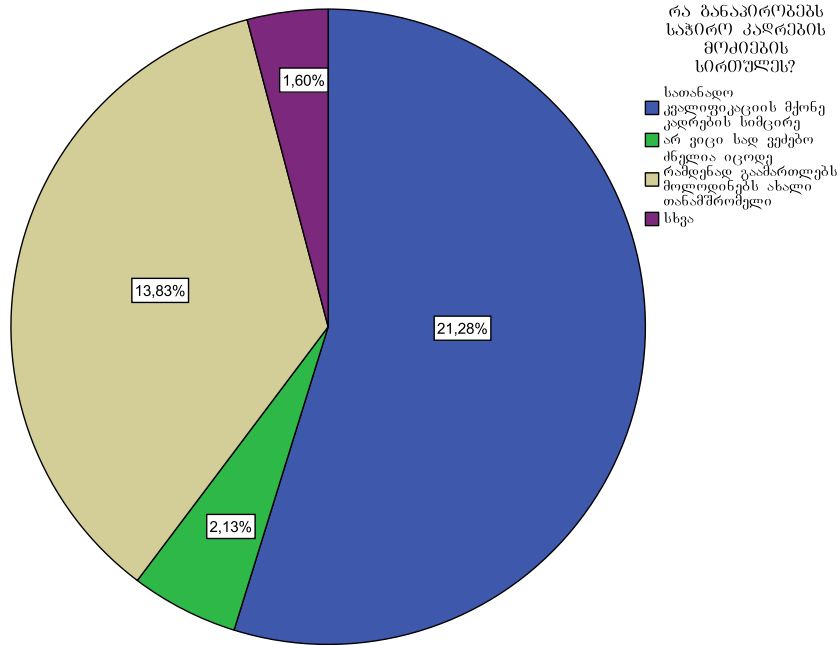
კადრების მომზადება-გადამზადების პროცესში, ბიზნესები ( 30% ) ყველაზე დიდ სირთულედ სათანადო ფინანსების არქონას ასახელებენ. გამოკითხულთა ნაწილი (25%) მიიჩნევს, რომ გადამზადების პერიოდში კადრების სამუშაო ადგილიდან მოწყვეტა, პრობლემას შეუქმნის ბიზნესს. ასევე სერიოზულ შემაფერხებელ ფაქტორად მიიჩნევა ადგილობრივ დონეზე მაღალკვალიფიციურ განმანათლებელთა დეფიციტი (23%). აღნიშნულ საკითხში განსხვავებული მოსაზრებები აქვთ სამართლებრივი სტატუსით განსხვავებულ ბიზნესებს. ინდემწარმეთათვის ყველაზე დიდი შემაფერხებელი ფაქტორი სათანადო ფინანსების არქონაა, მაშინ როცა სააქციო საზოგადოებისა და შპს-ებისათვის ყველაზე დიდი პრობლემად მაღალკვალიფიციურ განმანათლებელთა დეფიციტი და სასწავლო პროგრამების ნაკლები კავშირი სამუშაოსათვის საჭირო ცოდნასთან და უნარებთან მიიჩნევა.



დიაგრამა7: პრობლემები კადრების კვალიფიკაციის ამაღლებასთან დაკავშირებით სამართლებრივი ფორმის მიხედვით

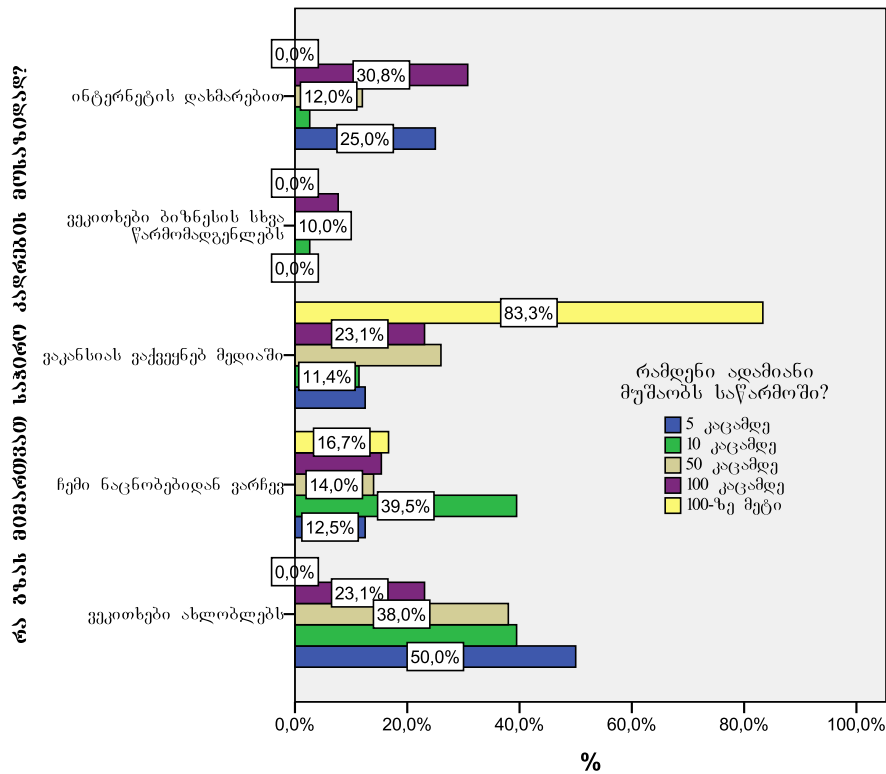
**სექცია 2 – დასაქმების მხრივ არსებული პრაქტიკა**

გამოკითხული ბიზნესების 62, 83 %-ს არ უძნელდება კადრების მოზიდვა. გამოკითხულთა აზრით კადრების მოძიების სირთულე განპირობებულია უპირველესად, კვალიფიციური კადრების სიმცირით და მეორეს მხრივ იმით, რომ ძნელია წინასწარ განსაზღვრო თუ რამდენად გაამართლებს ახალი თანამშრომელი შენს მოლოდინებს.



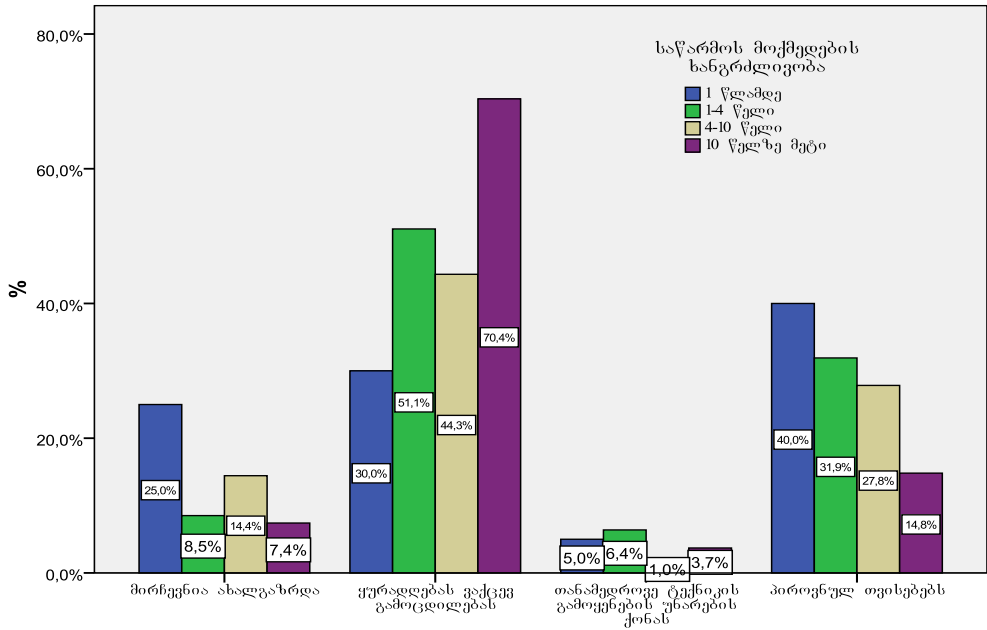
დიაგრამა 8: კადრების მოძიების სირთულე

ბიზნესების მხრიდან ფართოდაა გავრცელებული კადრების საახლობლოდან, სამეგობრო და კოლეგების მხრიდან მოზიდვის პრაქტიკა. გამოკითხული ბიზნესების 71% სწორედ ამ გზას მიმართავს. ბიზნესების მხოლოდ მცირე ნაწილი იყენებს მედია საშუალებებსა და დასაქმების სამსახურებს (2,1%). კადრების მოსაზიდად. უნდა აღინიშნოს, რომ ბიზნესები, რომელთაც 50 ან მეტი თანამშრომელი ყავთ დასაქმებული უფრო მეტად იყენებენ მედია საშუალებებს კადრების მოსაზიდად



დიაგრამა 9: კადრების მოძიების გზები

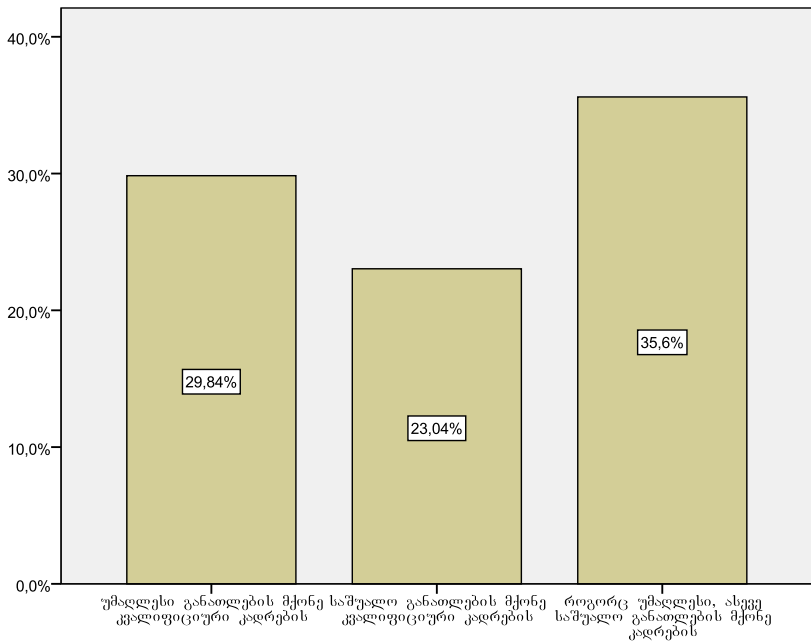
გამოკითხული ბიზნესების უმეტესი ნაწილი კადრების აყვანისას ყურადღებას აქცევს კადრების გამოცდილებას, პიროვნულ თვისებებსა და ასაკს. ამასთანავე უნდა აღინიშნოს, რომ თუკი ის ბიზნესები, რომლებიც 10 წელზე მეტია ფუნქციონირებენ, ყურადღებას აქცევენ კადრების გამოცდილებას და უპირატესობას არ ანიჭებენ ახლაგაზრდა კადრებს, ერთ წლამდე ისტორიის მქონე ბიზნესები უპირატესობას ანიჭებენ ახლაგაზრდა კადრებს და პიროვნულ თვისებებს. ქვემოთ მოცემულ დიაგრამაში მოცემულია თუ რას აქცევენ ბიზნესები ყურადღებას კადრების აყვანისას



კატეგორიის ახვანისას ყურადღებას ვაქცევ

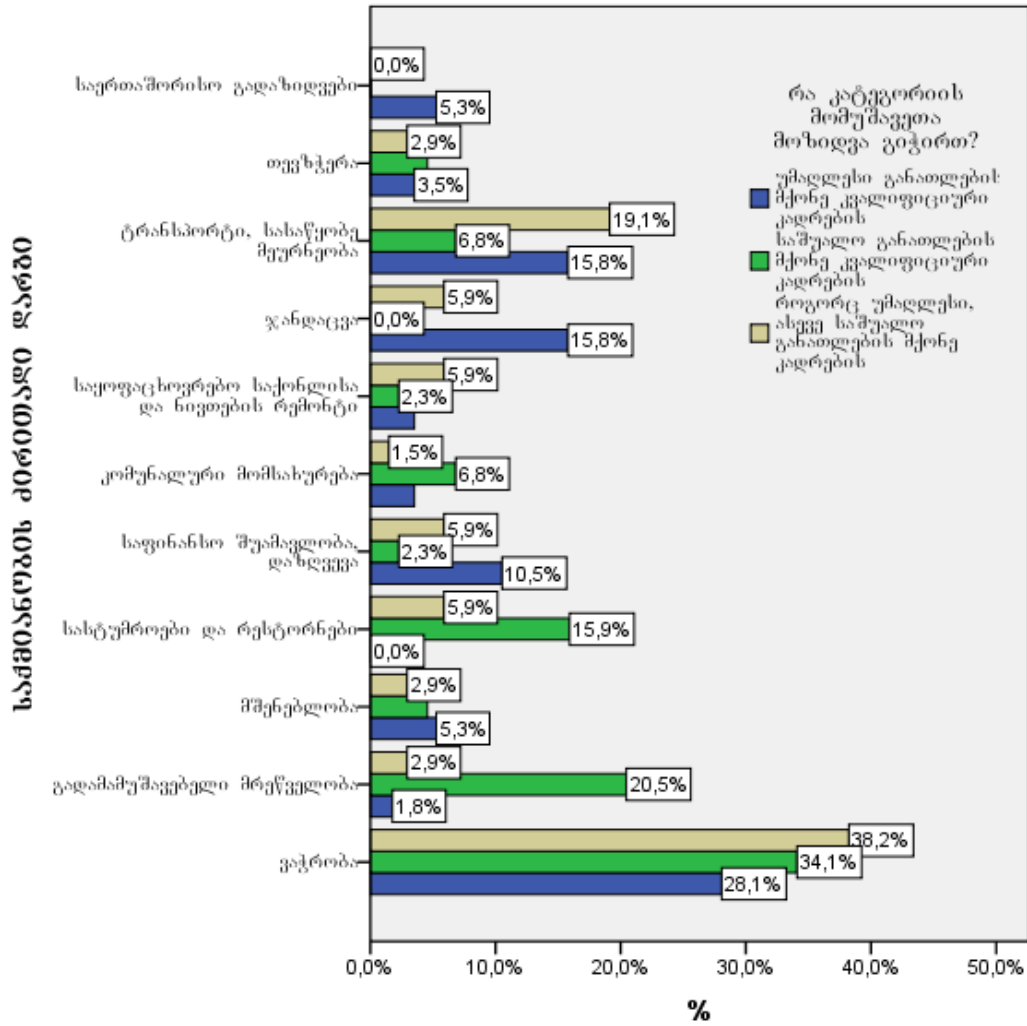
დიაგრამა 10: რას აქცევთ ყურადღებას კადრების შერჩევისას?

აღმოჩნდა რომ ბიზნესები განიცდიან როგორც მაღალკვალიფიციური ასევე დაბალკვალიფიციური კადრების დეფიციტს. გამოკითხულ ბიზნესთა 30% განიცდის უმაღლესი განათლების მქონე კარების დეფიციტს, 23% საშუალო განათლების მქონე კადრებისას და 35,6 ორივეს დეფიციტს.



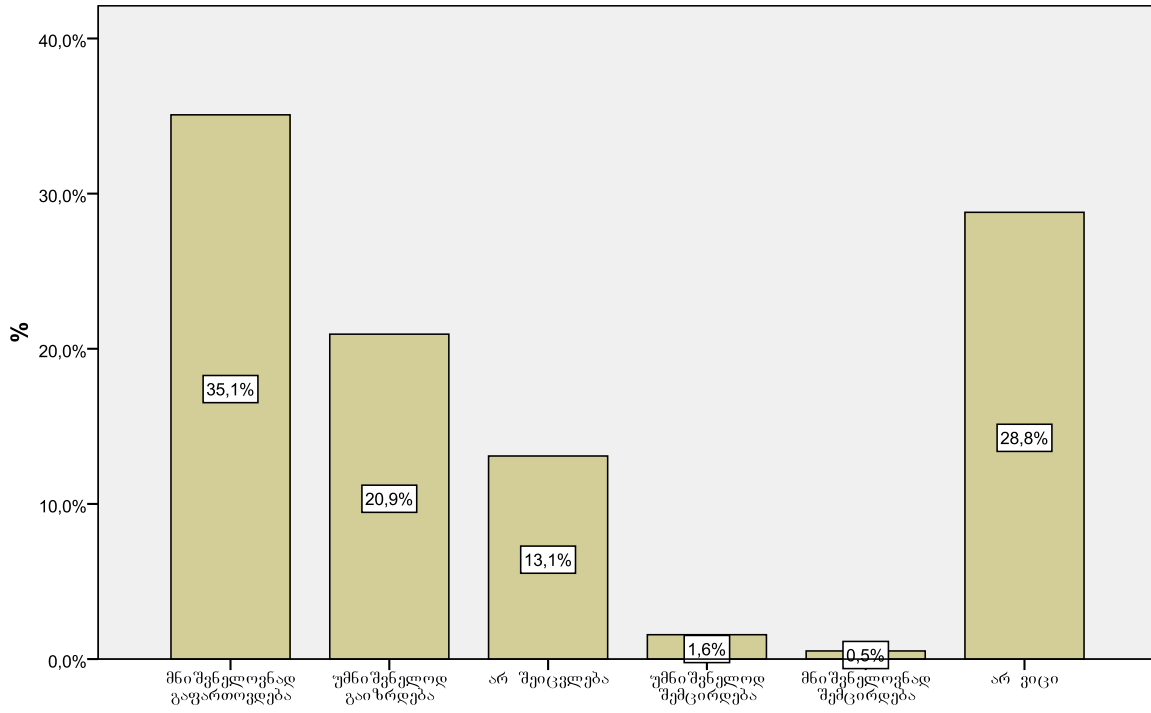
რა კატეგორიის მომუშავეთა მოზიფვა გიჭირთ?

ასევე საგულისხმოა, რომ დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების დეფიციტს განიცდიან ისეთი ბიზნესები, რომლებიც შემდეგ სფეროებში მუშაობენ: გადამამუშავებელი მრეწველობა, სასტუმროები, რესტორნები და ვაჭრობა. ისეთ სფეროებში მომუშავე ბიზნესები კი, როგორცაა ჯანდაცვა, საფინანსო, შუამავლობა და დაზღვევა, მაღალკვალიფიციური კადრების დეფიციტს განიცდიან.



დიაგრამა 11: კადრების საჭიროება საქმიანობის სფეროების მიხედვით

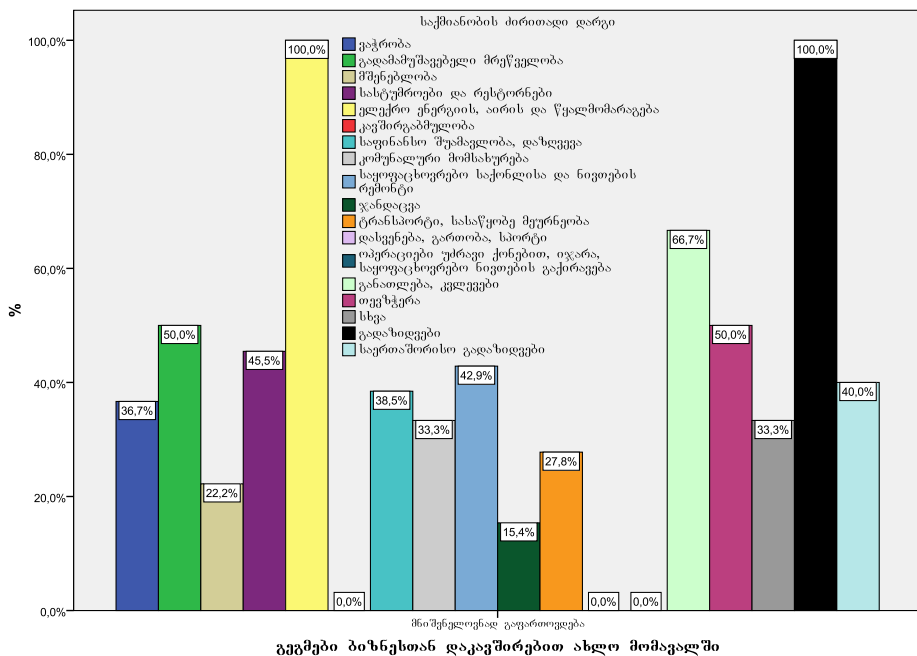
გამოკითხული ბიზნესების 35,1% გეგმავს ბიზნესის მნიშვნელოვნად გაფართოებას, 20,9% უმნიშვნელოდ გაფართოებას, 13,3% არ გეგმავს არც გაფართოებას და არც შემცირებას, 28,8% არა აქვს სტრატეგიული ხედვა და მხოლოდ 2,1% ფიქრობს რომ მათი ბიზნესი უმნიშვნელოდ ან მნიშვნელოვნად შემცირდება.



**ბიზნესი ბიზნესთან დაკავშირებით ახლო მომავალში**

*დიაგრამა 12: ბიზნეს გეგმები*

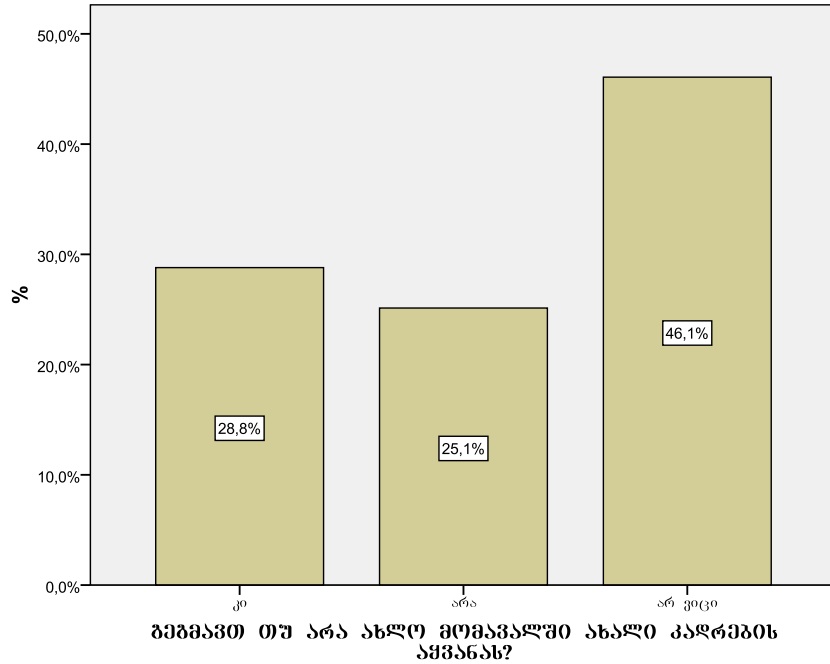
თავიანთი ბიზნესის მნიშვნელოვან გაფართოებას გეგმავენ ის ბიზნესების რომლებიც შემდეგ სფეროებში მუშაობენ: გადაზიდვები, ელექტროენერჯის, აირისა და წყალმომარაგება, გადამამუშავებელი მრეწველობა, განათლება-კვლევები, თევზჭერა.



*დიაგრამა 13: ბიზნეს გაფართოების გეგმები საქმიანობის სფეროების მიხედვით*

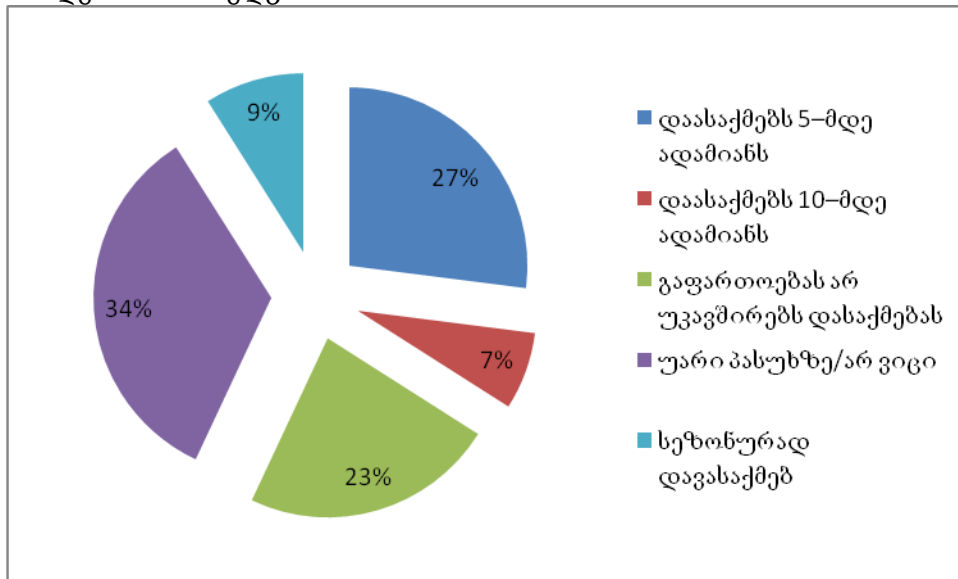


გამოკითხული ბიზნესების მხოლოდ 28,8 % გეგმავს ახალი კადრების აყვანას და 46%-ს უჭირს პასუხის გაცემა.



დიაგრამა 14: დასაქმების პერსპექტივები (% ბიზნესი)

იმ ბიზნესებს შორის, რომელიც აპირებს ახალი კადრების აყვანას, შემდეგი მონაცემებია დასაქმების რაოდენობის მიხედვით:



დიაგრამა 15: დასაქმების პერსპექტივები (ციფრებში)

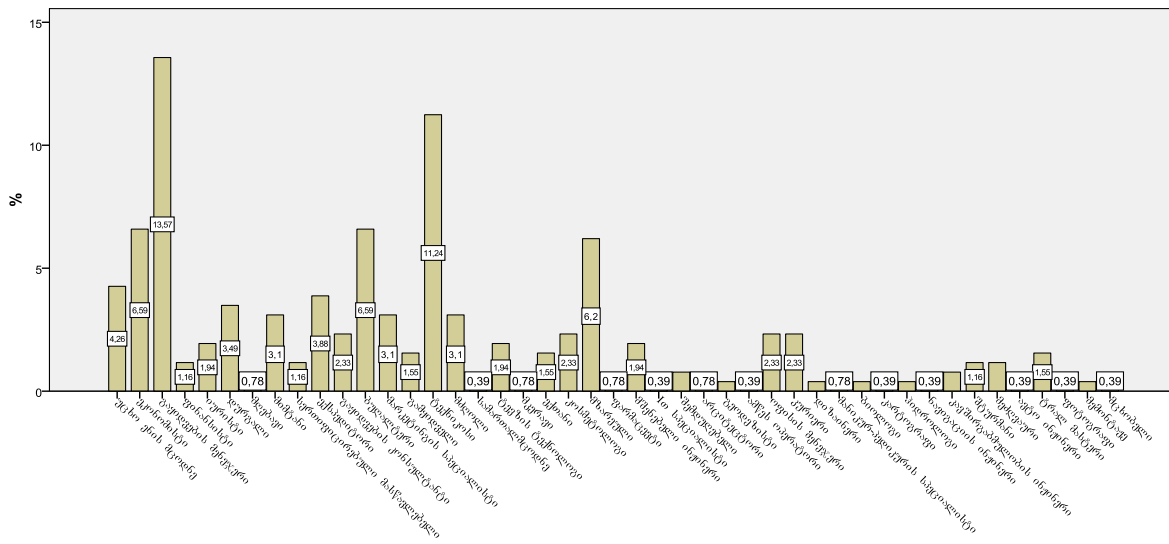
გამოკითხული ბიზნესები ამჟამად განიცდიან შემდეგი სპეციალობების კადრების დეფიციტს: მექანიკოსი, დურგალი, ეკონომისტი, მკერავი, სტილისტი, მასაჟისტი, გაყიდვების კონსულტანტი, მიმტანი, უცხო ენის სპეციალისტი.

| კადრების ნაკლებობა/საწარმოს ძირითადი დარგი |                            |                             |            |                           |                 |                                 |                        |                                 |                                   |          |
|--|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-----------------|---------------------------------|------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|----------|
|  | საქმიანობის ძირითადი დარგი |                             |            |                           |                 |                                 |                        |                                 |                                   |          |
|  | ვაჭრობა                    | გადამამუშავებელი მრეწველობა | მშენებლობა | სასტუმროები და რესტორნები | კავშირგაბმულობა | საფინანსო უწყამავლობა, დაზღვევა | კომუნალური მომსახურება | საყოფაცხოვრებო საქონლის რემონტი | ტრანსპორტი და სასაწყობე მოურნეობა | თევზჭერა |
| ეკონომისტი                                 | 10%                        | -                           | -          | -                         | -               | 20%                             | -                      | -                               | -                                 | -        |
| დურგალი                                    | -                          | 10%                         | 20%        | -                         | -               | -                               | -                      | -                               | -                                 | -        |
| მკერავი                                    | -                          | -                           | -          | -                         | -               | -                               | -                      | 10%                             | -                                 | -        |
| სტილისტი                                   | -                          | -                           | -          | -                         | -               | -                               | -                      | 10%                             | -                                 | -        |
| კოსმეტოლოგი                                | -                          | -                           | -          | -                         | -               | -                               | 30%                    | -                               | -                                 | -        |
| მასაჟისტი                                  | -                          | -                           | -          | -                         | -               | -                               | 30%                    | -                               | -                                 | -        |
| გაყიდვების კონსულტანტი                     | 50%                        | 20%                         | -          | -                         | -               | -                               | -                      | -                               | 10%                               | 10%      |
| მიმტანი                                    | 10%                        | -                           | -          | 40%                       | -               | -                               | -                      | -                               | -                                 | -        |
| მექანიკოსი                                 | 20%                        | 10%                         | 30%        | -                         | -               | -                               | -                      | -                               | 10%                               | 30%      |
| უცხო ენის სპეციალისტი                      | 10%                        | -                           | -          | -                         | 10%             | -                               | -                      | -                               | 30%                               | 10%      |

ბიზნესების აზრით თავიანთ სფეროებში ყველაზე მეტად მოთხოვნილია მთელი რიგი სპეციალობები. მაღალკვალიფიციური სპეციალობებიდან ყველაზე მოთხოვნილ სპეციალობებად დასახელდა: ბუღალტერი, ეკონომისტი, ფინანსისტი, უცხო ენის სპეციალისტი, იურისტი, სამართალმცოდნე, მშენებელ-ინჟინერი, ინჟინერ-ნავიგატორი, ავტოინჟინერი და კავშირგაბმულობის ინჟინერი, მარკეტინგის მენეჯერი, გაყიდვების მენეჯერი, არიტექტორი, ოფის მენეჯერი, დიზაინერი, მეზღვაური, კარტოგრაფი, ბიოლოგი, გეოდეზისტი, IT სპეციალისტი, ჰიდროლოგი

დაბალკვალიფიციური სპეციალობებიდან მოთხოვნილ სპეციალობებად დასახელდა: მექანიკოსი, კოსმეტოლოგი, მიმტანი, დურგალი, მღებავი, გაყიდვების კონსულტანტი, გამყიდველი, მძღოლი, თევზის ტექნოლოგი, ტექნიკოსი, მკერავი, ექთანი, მზარეული, ფარმაცევტი, შემდუღებელი, ამწეს ოპერატორი, კურიერი, მანიკურ-პედიკურის სპეციალისტი, შტურმანი, მცხოველი, მემონტაჟე, ფოტოგრაფი, ექსპედიტორი.

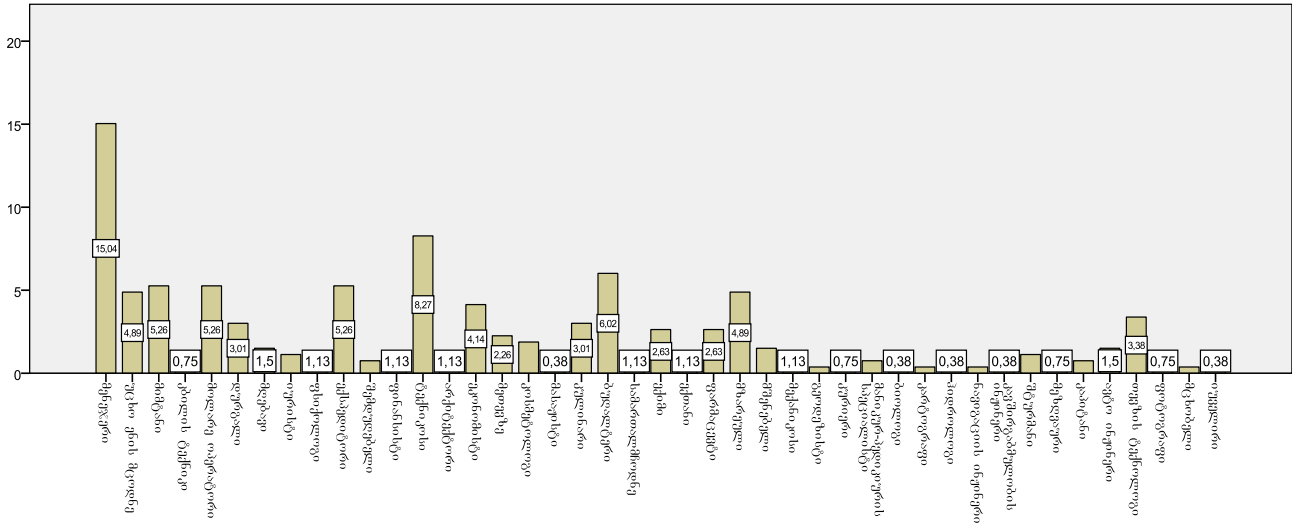
მოთხოვნილი კატეგორია



დიაგრამა 16: დასახელებული მოთხოვნილი სპეციალობები

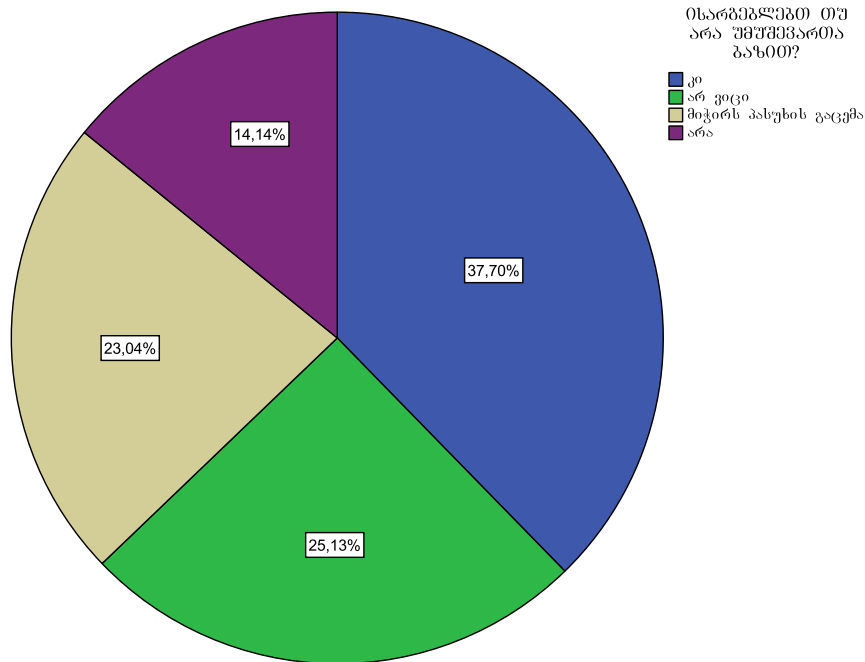
გამოკითხული ბიზნესებს მომდევნო ორი წლის განმავლობაში დასჭირდებათ ახალი კადრები სხვადასხვა სპეციალობებში, როგორცაა: იუველერი, მცხოველი, კბილის ტექნიკი, მენეჯერი, მოლარე-ოპერატორი, ფსიქოლოგი, ფინანსისტი, მეთევზე, ექთანი, ექიმი, კულინარი, კაპიტანი, კოსმეტოლოგი, მიმტანი, დურგალი, მღებავი, ტექნიკოსი, მზარეული, ფარმაცევტი, შემდუღებელი, თევზის ტექნოლოგი, მასაჟისტი, მექანიკოსი, კურიერი, მანიკურ-პედიკურის სპეციალისტი, შტურმანი, მცხოველი, ფოტოგრაფი, ბუღალტერი, ფინანსისტი, უცხო ენის სპეციალისტი, ეკონომისტი, იურისტი, სამართალმცოდნე, მშენებელ-ინჟინერი, ინჟინერ-ნავიგატორი, ავტოინჟინერი და კავშირგაბმულობის ინჟინერი, არიტექტორი, მეზღვაური, კარტოგრაფი, გეოდეზისტი, ჰიდროლოგი.

რა საინიციატივო კატეგორიის შემთხვევაში დაგეგმილი უნდა იქნას 2 ვილიჯი?



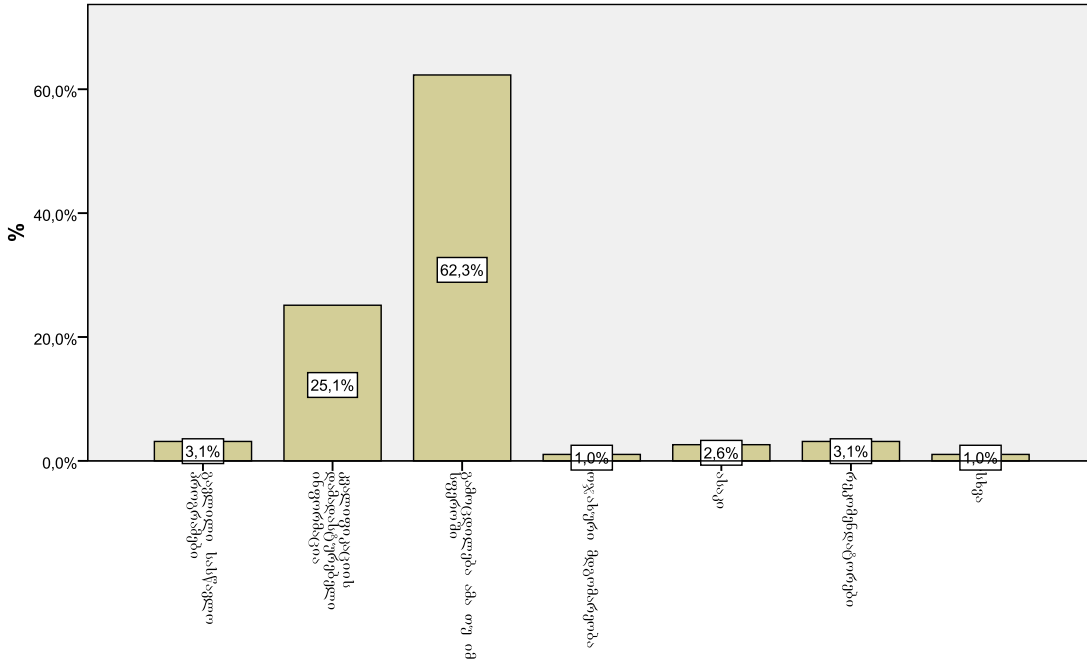
დიაგრამა 17: მომდევნო ორი წლის განმავლობაში საჭიროებების პროცენტული მაჩვენებლები.

კითხვაზე, გაქვთ თუ არა ინფორმაცია თვითმართველი ქალაქის ფოთის უმუშევართა ბაზის შესახებ ინფორმაცია, გამოკითხულთა მხოლოდ 8,9% უპასუხა დადებითად. უნდა აღინიშნოს რომ ბიზნესების მხოლოდ 37,7% –ია მზადაა საჭიროების შემთხვევაში ისარგებლოს მონაცემთა ბაზით და დანარჩენი ბიზნესების ნაწილს უჭირს პასუხის გაცემა, ან არ იცის ან კიდევ აურს ამბობს მონაცემთა ბაზით სარგებლობაზე (14, 14%)



**დიაგრამა 18: მონაცემთა ბაზით სარგებლობა**

გამოკითხული ბიზნესების 62%-ს აინტერესებს მონაცემთა ბაზა საშუალებას იძლეოდეს მიიღოს ინფორმაცია სამუშაოს მაძიებნელთა გამოცდილებაზე. 25%-ისათვის ასევე მნიშვნელოვანია მონაცემთა ბაზაში იყოს უმუშევრის კვალიფიკაციის დამადასტურებელი ინფორმაცია. ბიზნესებისათვის ნაკლებად საინტერესოა ინფორმაცია ოჯახურ მდგომარეობაზე, ასაკსა და გავლილ სასწავლო პროგრამებზე.



**რა ინფორმაცია გზირდებათ უმუშევრზე?**

# კითხვარი

გამოკითხვის მიზანია შესწავლილ იქნეს შრომის ბაზარზე ადამიანურ რესურსებზე არსებული მოთხოვნები.

*ჩვენთვის ძალზე მნიშვნელოვანია თქვენი გულწრფელი და გულახდილი პასუხები*

გამოკითხვა ტარდება ევროკომისიის პროექტის “ფოთში იძულებით გადაადგილებულ პირთა - დევნილთა განსახლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის” ფარგლებში, რომელსაც ახორციელებენ ლტოლვილთა დანიის საბჭო და საერთაშორისო ასოციაცია კვიტას გეორჯია

## სექცია I ინფორმაცია საწარმოს (ორგანიზაციის) შესახებ

### 1. საწარმოს ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა (შეოხაზეთ 1 სწორი პასუხი)

- 1.1 ინდმეწარმე
- 1.2 შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (შპს)
- 1.3 კოოპერატივი
- 1.4 სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (სპს)
- 1.5 კომანდიტური საზოგადოება
- 1.6 სააქციო საზოგადოება

### 2. საწარმოს ფუნქციონირების, მოქმედების ხანგრძლიობა

- 2.1 1 წლამდე
- 2.2 1-4 წელი
- 2.3 4-10 წელი
- 2.4 10 წელზე მეტი

### 3. საწარმოს საქმიანობის ძირითადი მიმართულება (დარგი)

- 3.1 ვაჭრობა
- 3.2 დამამუშავებელი მრეწველობა
- 3.3 მშენებლობა
- 3.4 სატუმროები და რესტორნები
- 3.5 ელექტრო ენერჯის, აირისა და წყალმომარაგება
- 3.6 კავშირგაბმულობა
- 3.7 საფინანსო შუამავლობა, დაზღვევა
- 3.8 კომუნალური მომსახურება
- 3.9 ავტომობილების, საყოფაცხოვრებო საქონლისა და პირადი სარგებლობის ნივთების რემონტი
- 3.10 ჯანდაცვა და სოციალური დახმარება
- 3.11 პერსონალური და სოციალური მომსახურება
- 3.12 ტრანსპორტი, სასაწყობე მეურნეობა
- 3.13 დასვენება, გართობა, სპორტი
- 3.14 ოპერაციები უძრავი ქონებით, იჯარა, საყოფაცხოვრებო ნივთების გაქირავება
- 3.15 განათლება, კვლევები და დამუშავებები
- 3.16 სხვა -----ჩაწერეთ

### 4. რამდენი ადამიანი მუშაობს თქვენს საწარმოში ?



- 4.1 5 კაცამდე
- 4.2 10 კაცამდე
- 4.3 50 კაცამდე
- 4.4 100 კაცამდე
- 4.5 100 –ზე მეტი

5. როგორი იყო კადრების დენადობა თქვენს საწარმოში ბოლო ერთი წლის განმავლობაში ?

- 5.1 მნიშვნელოვნად გაიზარდა
- 5.2 უმნიშვნელოდ გაიზარდა
- 5.3 მომუშავეთა რაოდენობა არ შეცვლილა
- 5.4 შემცირდა მნიშვნელოვნად
- 5.5 შემცირდა უმნიშვნელოდ

6. გთხოვთ შეაფასოთ 1-დან (ძალიან უკმაყოფილო) 5-მდე ქულით (5 –ძალიან კმაყოფილი) რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი თანამშრომლების კვალიფიკაციის დონით?

1      2      3      4      5

7. რა ზომებს მიმართავთ როდესაც არა ხართ კმაყოფილი კადრების კვალიფიკაციის ხარისხით?

- 7.1 ვეხმარები კვალიფიკაციის ამაღლებაში
- 7.2 ვცდილობ შევცვალო სხვა, უფრო მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კადრებით
- 7.3 ვითხოვ, რომ თავად აიმაღლონ კვალიფიკაცია
- 7.4 ვცდილობ გამოვიყენო თანამშრომელთა წახალისებისა და დასჯის მექანიზმები, რათა გაუჩნდეთ კვალიფიკაციის ამაღლების მოტივი
- 7.5 სხვა -----ჩაწერეთ

8. ახორციელებთ თუ არა თქვენი კადრების მომზადება-გადამზადებას ?

- 8.1 კი, სისტემატიურად
- 8.2 კი, საჭიროებისამებრ
- 8.3 იშვითად
- 8.4 არა, არ ვახორციელებ

9. რა სირთულეებს აწყდებით კადრების მომზადება-გადამზადებისას? (შემოხაზეთ მაქსიმუმ 2 პასუხი)

- 9.1 სათანადო ფინანსების არქონა
- 9.2 ადგილობრივ დონეზე მაღალკვალიფიციურ განმანათლებელთა დეფიციტი
- 9.3 სასწავლო პროგრამების ნაკლები კავშირი სპეციფიური სამუშაოსთვის საჭირო უნარებთან და ცოდნასთან
- 9.4 კადრების მხრიდან დაბალი მოტივაცია
- 9.5 კადრების სამუშაოდან მოწყვეტა პრობლემებს უქმნის ბიზნესს



9.6 სხვა -----ჩაწერეთ

**სექცია II –დასაქმების მხრივ არსებული პრაქტიკა**

**10. გიძნელდებათ თუ არა საჭირო კადრების მოძიება? (შემოხაზეთ ერთი პასუხი)**

- 10.1 არა, არანაირად (გადალით მე-10 კითხვაზე)
- 10.2 კი, საჭირო კადრების მოზიდვა რთულია

**11. თქვენი აზრით რა განაპირობებს სათანადო კადრების მოძიების სირთულეს ?**

- 11.1 სათანადო კვალიფიკაციის მქონე კადრების სიმცირე
- 11.2 არ იცი სად მოვძებნო
- 11.3 ძნელია თავიდავე განსაზღვრო, თუ რამდენად გაამართლებს შენს მოლოდინებს ახალი თანამშრომელი
- 11.4 სხვა -----

**12. ქვემოთ ჩამოთვლილი გზებიდან, რომელს მიმართავთ სათანადო კადრების მოსაზიდად?**

- 12.1 ვეკითხები ახლობლებს, ხომ არ იცნობენ სათანადო კომპეტენციების მქონე პიროვნებას
- 12.2 ჩემი ნაცნობებიდან ვირჩევ
- 12.3 ვაკანსიას ვაქვეყნებ მედია საშუალებებში
- 12.4 ვეკითხები სხვა ბიზნესის წარმომადგენლებს
- 12.5 ინტერნეტის დახმარებით
- 12.6 დასაქმების სამსახურების მეშვეობით

**13. ყველაზე მეტად რას აქცევთ ყურადღებას კადრების აყვანისას?**

- 13.1 ყურადღებას ვაქცევს ასაკს, მირჩევნია ახალგაზრდების აყვანა
- 13.2 ყურადღებას ვაქცევს გამოცდილებას
- 13.3 უცხო ენების ცოდნას
- 13.4 თანამედროვე ტექნიკის გამოყენების უნარების ქონას
- 13.5 კომუნიკაციის უნარს
- 13.6 პიროვნულ თვისებებს – გახსნილობას, პასუხისმგებლობის გრძნობასა და საქმისადმი ერთგულებას
- 13.7 სხვა -----

**14. რა კატეგორიის მომუშავეთა მოზიდვა გიჭირთ ყველაზე მეტად?**

- 14.1 უმაღლესი განათლების მქონე კვალიფიციური კადრების
- 14.2 საშუალო განათლების მქონე კვალიფიციური კადრების (მუშების, ხელოსნების)
- 14.3 როგორც უმაღლესი, ასევე საშუალო განათლების მქონე კადრების

**სექცია III ბიზნესში დასაქმების პერსპექტივები**

**15. ამჟამად კონკრეტულად რომელი პროფესიების კადრების ნაკლებობას განიცდით?**

- 15.1 გთხოვთ ჩაწერეთ ორი ყველაზე უმთავრესი: 1. ----- 2. -----
- 15.2 არცერთი (გადალით მე-15 კითხვაზე)

**16. რას უკავშირებთ ზემოთ აღნიშნული კადრების ნაკლებობას?**





- 16.1 ნაკლებია ამ მიმართულებით მომზადებული კადრები
- 16.2 არ არიან თანახმა იმუშაონ იმ პირობებზე, რომელსაც დამსაქმებელი სთავაზობს
- 16.3 არა აქვთ სათანადო გამოცდილება
- 16.4 არა აქვთ სათანადო ცოდნა
- 16.5 ესირცხვილებათ მუშაობა, რადგან თვლიან რომ არაპრესტიჟული სამუშაოა

**17. როგორია თქვენი გეგმები თქვენს ბიზნესთან დაკავშირებით უახლოეს მომავალში?**

- 17.1 ბიზნესი მნიშვნელოვნად გაფართოვდება
- 17.2 ბიზნესი უმნიშვნელოდ გაიზრდება
- 17.3 არ შეიცვლება
- 17.4 უმნიშვნელოდ შემცირდება
- 17.5 მნიშვნელოვნად შემცირდება
- 17.6 არ ვიცი

**18. გეგმავეთ თუ არა ახლო მომავალში (2 წლამდე) თქვენს ორგანიზაციაში ახალი კადრების აყვანას?**

- 18.1 კი, ვგეგმავთ
- 18.2 არა, არ ვგეგმავთ
- 18.3 არ ვიცი

**19. როგორ ფიქრობთ, თქვენს სფეროში რომელი პროფესიისა და კვალიფიკაციის კადრებია განსაკუთრებით მოთხოვნადი? (ჩამოწერეთ )**

- 19.1 -----
- 19.2 -----
- 19.3 -----

**20. უახლოესი 2 წლის განმავლობაში რა სპეციალობის კადრები შეიძლება დაგჭირდეთ? (გთხოვთ ჩამოწეროთ )**

- 20.1 პროფესია -----
- 20.2 პროფესია -----
- 20.3 პროფესია -----

**21. გაქვთ თუ არა ინფორმაცია, ფოტოში შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის შესახებ? (არსებული კადრები, მათი რაოდენობა, კვალიფიკაციის დონე და ა. შ)**

- 21.1 კი, მაქვს
- 21.2 კი, ნაწილობრივ მაქვს
- 21.3 არა, არა მაქვს

**22. გაქვთ თუ არა სურვილი ისარგებლოთ უმუშევართა ბაზით, რომელიც შემუშავდება ფოთის მერიის ახალი ინიციატივის – დევნილი და არადევნილი მოსახლეობის დასაქმების ფარგლებში, ახალი კადრების მოსაზიდად?**

- 22.1 კი, ვისარგებლებ



- 22.2 არ ვიცი
- 22.3 მიჭირს პასუხის გაცემა
- 22.4 არა, არ ვისარგებლებ

23. *თქვენი აზრით, უმუშევრებზე რა სახის ინფორმაცია იქნება დამსაქმებლებისთვის ყველაზე საინტერესო?*

- 23.1 გავლილი სასწავლო პროგრამები
- 23.2 კვალიფიკაციის დამადასტურებელი ინფორმაცია
- 23.3 გამოცდილება ამა თუ იმ სფეროში
- 23.4 ჰობი, ინტერესები
- 23.5 ოჯახური მდგომარეობა
- 23.6 ასაკი
- 23.7 რეკომენდატორები
- 23.8 სხვა -----ჩაწერეთ

***ინფორმაცა რესპონდენტზე***

|                                   |
|-----------------------------------|
| ინტერვიუს თარიღი                  |
| რესპონდენტის სახელი, გვარი:       |
| თანამდებობა:                      |
| საწარმოს(ორგანიზაციის) დასახელება |
| მისამართი (ფაქტობრივი)            |
| ტელეფონი, ელექტრონული ფოსტა:      |

დიდ მადლობას გიხდით გამოკითხვაში მონაწილეობისათვის