

ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროების კვლევა

სსიპ კოლეჯი „ერქვანი“

კვლევის თვისებრივი ანგარიში

მომზადებულია საკონსულტაციო კომპანია
„ეისითი გლობალის“ მიერ პროფესიული უნარების
სააგენტოსთან თანამშრომლობით

შინაარსი

შესავალი	3
1. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია.....	3
1.1. კვლევის მიზანი და ამოცანები.....	3
1.2. მეთოდოლოგია	3
2. კვლევის შედეგები.....	4
2.1. სსიპ - კოლეჯი „ერქვანი“	4
2.1.1. თანამშრომლებთან დაკავშირებული საკითხები	4
2.1.2. თანამშრომელთა კომპეტენციებთან დაკავშირებული საკითხები.....	9
2.1.3. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გამოცდილება და პერსპექტივები.....	10
2.1.4. თანამშრომლებთან და ინვესტიციებთან დაკავშირებული სამომავლო პერსპექტივები	12

შესავალი

მიმდინარე დოკუმენტი ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის ანგარიშს წარმოადგენს, რომელიც მოამზადა საკონსულტაციო კომპანია „ეისითიმ“ ა(ა)იპ პროფესიული უნარების სააგენტოსთან თანამშრომლობით.

პროექტის ფარგლებში, ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების შეფასების მიზნით, ქ. თბილისსა და საქართველოს 9 რეგიონში (აჭარა, გურია, იმერეთი, სამეგრელო-ზემო სვანეთი, რაჭა-ლეჩხუმი, კახეთი, სამცხე-ჯავახეთი, ქვემო ქართლი, შიდა ქართლი) გაიმართა ფოკუსჯგუფები ადგილობრივი პროფესიული სასწავლებლების პარტნიორ დამსაქმებლებთან და პოტენციურ დამსაქმებლებთან სამომავლო ურთიერთობებისთვის. ჯამში კვლევამ მოიცვა 17 პროფესიული სასწავლებელი. ამდენად, კვლევის ანგარიშში წარმოდგენილია ქ. თბილისსა და აღნიშნულ რეგიონებში დისკუსიების შედეგად გამოვლენილი დამსაქმებელთა და პოტენციურ დამსაქმებელთა აქტუალური საჭიროებები და მოსაზრებები.

კვლევის შედეგები ხელს შეუწყობს აღნიშნულ რეგიონებში მოქმედ პროფესიული განათლების დაწესებულებებს მიიღონ მათ რეგიონში შრომის ბაზარზე არსებული რეალობის შესახებ უახლესი მონაცემები და გამოიყენონ ისინი საკუთარი საქმიანობის ფარგლებში, იმუშაონ არსებული პროგრამების მოდიფიცირებასა თუ ახალი პროფესიული პროგრამების შექმნაზე და აღნიშნულისთვის გამოიყენონ მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მიდგომა, რაც მათ სამომავლოდ დაეხმარება ითანამშრომლონ უფრო მეტ დამსაქმებელთან.

1. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია

1.1. კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანია შეისწავლოს ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებები თბილისსა და საქართველოს 9 რეგიონში.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად ამოცანად განისაზღვრა, პროფესიული სასწავლებლების პარტნიორი დამსაქმებლებისა და პოტენციური დამსაქმებლების მოსაზრებების შესწავლა და შრომის ბაზარზე ადგილობრივი საჭიროებების იდენტიფიცირება, რაც ხელს შეუწყობს ა(ა)იპ „პროფესიული უნარების სააგენტოს“ მიერ პროფესიული სასწავლებლების სასწავლო კურსების პროგრამების მოდიფიცირებასა და სასწავლო მოდულების შემუშავებას.

1.2. მეთოდოლოგია

პროექტის მიზნისა და ამოცანების გათვალისწინებით, შემუშავდა კვლევის მიდგომა, რომელიც გულისხმობდა *თვისებრივი კვლევის* ჩატარებას. კერძოდ, ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების შესასწავლად გამოყენებულ იქნა ფოკუსჯგუფების ტექნიკა. კვლევის ფარგლებში საქართველოს 9 რეგიონსა და თბილისში ჯამში ჩატარდა 32 ფოკუსჯგუფი, რომელმაც 17 კოლექტში მოიცვა 228 მონაწილე, საიდანაც 145 პარტნიორი დამსაქმებელი, 83 კი პოტენციური დამსაქმებელი იყო.

კვლევის ფარგლებში გამოიკითხნენ როგორც დამსაქმებლები, ისე პოტენციური დამსაქმებლებიც. დამსაქმებლების შემთხვევაში კვლევაში მონაწილეობა მიიღო იმ ორგანიზაციის/კომპანიის წარმომადგენელთა უმრავლესობამ, რომლებიც თანამშრომლობენ კვლევაში მონაწილე პროფესიულ სასწავლებლებთან. რაც

შეეხება პოტენციურ დამსაქმებლებს, ამ შემთხვევაში შეირჩენ ის კომპანიები, რომელთა საქმიანობაც უკავშირდებოდა პროფესიული სასწავლებლების სასწავლო პროგრამების მიმართულებებსა და რეგიონის საჭიროებებს. საერთო ჯამში, თითოეული პროფესიული სასწავლებლის შემთხვევაში ჩატარდა ორი ფოკუსჯგუფი, რომლიდანაც ერთმა პარტნიორი დამსაქმებლები, ხოლო მეორემ პოტენციური დამსაქმებლები გააერთიანა.

2. კვლევის შედეგები

2.1. სსიპ - კოლექტი „ერქვანი“

2.1.1. თანამშრომლებთან დაკავშირებული საკითხები

პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება „ერქვანი“ ქ. ამბროლაურში, 1981 წლიდან ფუნქციონირებს და მას მინიჭებული აქვს უფლებამოსილება განახორციელოს შემდეგი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები:

- ➔ ელექტროობა;
- ➔ ბულალტრული აღრიცხვა;
- ➔ ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა;
- ➔ თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი;
- ➔ იატაკისა და ფილის სამუშაოები.

ამბროლაურის პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების „ერქვანის“ პარტნიორ დამსაქმებლებს შორის რამდენიმე ძირითადი მიმართულება გამოიყო, რომელთა შორისაც აღსანიშნავია:

- ➔ საოჯახო ტიპის სასტუმროები;
- ➔ მევენახეობა-მელვინეობა;
- ➔ კვების სექტორი.

რაც შეეხება პოტენციურ დამსაქმებლებს, ამ შემთხვევაში ფოკუსჯგუფში მონაწილეობდნენ მევენახეობა-მელვინეობის, მეფუტკრეობის, საოჯახო ტიპის სასტუმროებისა და განათლების სექტორის წარმომადგენლები.

კვლევაში მონაწილე პარტნიორ და პოტენციურ დამსაქმებელთა კომპანიების უმრავლესობა განეკუთვნება საშუალო და მცირე ბიზნესს, რაზეც მათი დასაქმებულების რაოდენობა მეტყველებს, თუმცა, გამონაკლის შემთხვევებში პროფესიულ სასწავლებლებთან საჯარო სექტორიც თანამშრომლობს. მცირე ბიზნესს ძირითადად წარმოადგენს საოჯახო სასტუმროების მიმართულება, რომელსაც ჰყავს, როგორც მუდმივად დასაქმებული თანამშრომლები, ისე სეზონური მუშახელი. მუდმივად დასაქმებულთა რაოდენობა, როგორც წესი, არ აღემატება 2-3 ადამიანს და მათში აუცილებლად მოიაზრება მზარეული და დასუფთავების თანამშრომელი. ტურისტულად აქტიურ სეზონზე კი, რომელიც მოიცავს ზაფხულის პერიოდს, დამატებით 3-4 კადრის აყვანა უწევს დამსაქმებელს მზარეულის დამხმარისა და დამლაგებლების პოზიციებზე.

საშუალო ზომის ბიზნესში ძირითადად ერთიანდება მევენახეობა-მეღვინეობის სექტორი, რომელიც ეწევა, როგორც ვაზის ჯიშების გამრავლებასა და ყურძნის მოყვანას, ისე ღვინის წარმოებას. ამ მიმართულებით კვლევაში მონაწილეობდნენ პარტნიორი და პოტენციური დამსაქმებლები, რომელთა მუდმივი მუშახელი დაახლოებით 15-25 ადამიანს შეადგენს, რომლებიც ჩართულები არიან ღვინის წარმოების პროცესში, ასევე ვაზის მოვლის საქმიანობასა და მანქანა-დანადგარების ტექნიკური გამართვის საკითხში. სოფლის მეურნეობის აქტიური სეზონებიდან გამომდინარე, პარტნიორი და პოტენციური დამსაქმებლები დამატებით საჭიროებენ კადრებს ე.წ. მწვანე სამუშაოებისთვის, მოსავლის აღებისა და დაბინავებისთვის და ასევე ვაზის გასხვლისა და მიწის დამუშავებისთვის. საგულისხმოა, კვების სექტორიც, რომლის მიმართულებითაც პროფესიული სასწავლებლის პარტნიორს კვლევის ფარგლებში წარმოადგენს მშრალი საკვების მწარმოებელი კომპანია. ის ძირითადად აწარმოებს სხვადასხვა ხილის ჩირს და წარმოებაში ჩართულია 70-მდე ადამიანი. ხოლო სეზონურად შემგროვებლის პოზიციაზე 600-მდე თანამშრომლის დამატებას საჭიროებს.

საგულისხმოა, რომ დამსაქმებლები ყურადღებას არ აქცევენ კადრების მიღწეული განათლების დონეს, თუმცა მათთვის ხშირ შემთხვევაში **პრიორიტეტულია პროფესიული განათლების მქონე თანამშრომლების** აყვანა, რადგან მათ უფრო სიღრმისეული ცოდნა აქვთ საკითხისა („*თუ კოლექტი ექნება დამთავრებული და სურვილი ექნება დასაქმების, ჩვენთვის უკეთესია*“). ამდენად, პარტნიორ და პოტენციურ დამსაქმებლებს ძირითადად პროფესიული განათლების წარმომადგენლები ჰყავთ დასაქმებულები. სატარო სექტორის წარმომადგენელი დამსაქმებლების შემთხვევაში კი მდგომარეობა საპირისპიროდაა, რადგან ისინი კადრისგან ითხოვენ მინიმუმ ბაკალავრის საფეხურის განათლებას.

საინტერესოა, რომ კადრების ნაკლებობიდან გამომდინარე, ნებისმიერი სფეროს წარმომადგენელი ხაზს უსვამს ყველა მეთოდის გამოყენებაზე, იმისთვის, რომ კომპანიისთვის საჭირო მუშახელი მოიძიონ. ამ მექანიზმებს შორის გამოვლინდა:

- ➔ დასაქმების ვებ-გვერდების გამოყენება;
- ➔ სოციალურ ქსელში ვაკანსიის განთავსება;
- ➔ პირადი ნაცნობობა;
- ➔ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან კომუნიკაცია.

იქიდან გამომდინარე, რომ პარტნიორი დამსაქმებლების უმრავლესობა კერძო სექტორს წარმოადგენს და მცირე ტიპის კომპანიებია, ისინი უპირატესობას ანიჭებენ **პირადი ნაცნობობის** დახმარებით თანამშრომლების მოძიებას, რადგან, როგორც კვლევის მონაწილეები აცხადებენ, ეს მათ ეხმარება ზედმეტი დროის რესურსის დახარჯვის გარეშე, მარტივად მოიძიონ კადრი, რომელსაც ნაცნობისგან დამაკმაყოფილებელი რეკომენდაცია ექნება. ანალოგიური მდგომარეობაა ენერგეტიკული მიმართულებით დასაქმებულებისათვისაც, რადგან კიდევ უფრო დეფიციტურია ამ სფეროში კადრების მოძიება, რის გამოც „*ვაკანსია კი ცხადდება, თუმცა შინაურულადაც ხდება კადრების მოყვანა, მაგრამ ყველასთვის საგაღდეგულოა გამოცდის ჩაბარება*“.

ასევე, პარტნიორი დამსაქმებლების თქმით, განსაკუთრებით სოფლის მეურნეობის მიმართულების სფეროში, რომელიც მევენახეობა-მეღვინეობის სექტორს გულისხმობს, მნიშვნელოვანია უკვე მათთან წარსულში მომუშავე კადრის

დამატება, რადგან იგი გამოცდილად მიიჩნევა, რომელმაც იცის შესასრულებელი საქმის შესახებ და არ საჭიროებს ჩასატარებელი სამუშაოების ხელმეორედ შესწავლას. ეს განსაკუთრებით აქტუალურია სეზონური მუშახელის დამატების პირობებში, რაც საკმაოდ ხშირი შემთხვევაა ამ სექტორში არსებული კომპანიებისათვის („შემოდგომაზე გვიწევს ძირითადად კადრების დამატება და როგორც აღვნიშნეთ, ვცდილობთ იგივე ხალხი ავიყვანოთ, ვინც წინა წლებში იყო ჩვენთან, რადგან რთული მიმართულებაა ვენახები, სადაც მწვანე ოპერაციებს შესაბამისი ცოდნა სჭირდებათ“).

საჯარო უწყებების წარმომადგენელთა განცხადებით, რა თქმა უნდა, კადრის მოძიების მთავარ მექანიზმს **დასაქმების ვებ-გვერდების** გამოყენება წარმოადგენს, რომლის შემთხვევაშიც კონკურსის წესის დაცვით შეირჩევა თანამშრომელი ვაკანტურ პოზიციაზე. შედარებით მარტივია სოციალური აგენტის შერჩევა, რადგან მის მიმართ ბევრი მოთხოვნა არ არსებობს და შესაძლოა დაბალკვალიფიციური კადრის აყვანა. ვებ-გვერდის გარდა, დამსაქმებლები იყენებენ **სოციალურ ქსელსაც**, სადაც საკუთარ ოფიციალურ გვერდზე ათავსებენ ვაკანსიებს და მიაჩნიათ, რომ ეს მარტივი და სწრაფი საშუალებაა ადგილობრივ ბაზარზე მუშახელის მოსაძებნად.

მნიშვნელოვანია **ადგილობრივ პროფესიულ სასწავლებელთან კომუნიკაციაც** კადრების მოძიების საკითხში, რადგან მეწარმეთა თქმით, დაწესებულება სხვადასხვა მიმართულებით ავითარებს სტუდენტების კვალიფიკაციას, რაც საკმაოდ მოთხოვნადია ადგილობრივი შრომის ბაზრისთვის და სწორედ აქ იყრის თავს ძირითადი მუშახელი. ამასთანავე, დამსაქმებლებისთვის სასწავლებლის კურსდამთავრებულები სასურველია იმ გაგებითაც, რომ მათ საკმარისი ცოდნა და გამოცდილება აქვთ რომელიმე კონკრეტულ სფეროში („*კოლეჯი ერქვანი დიდ როლს თამაშობს, მყავს ერთი-ორი თანამშრომელი აყვანილი, რომლებმაც განათლება აქ მიიღეს*“).

კადრების სიმცირის ფონზე და ასევე მათი **მუდმივი გადინების** მიზეზით, პარტნიორი და პოტენციური დამსაქმებლები ხშირად საჭიროებენ ახალი თანამშრომლების აყვანას. როგორც გამოვლინდა, რეგიონი იცლება ადამიანებისგან და ეს განსაკუთრებით თვალსაჩინო გახდა მიმდინარე წელს, როცა დასაქმებულების დიდმა ნაწილმა დატოვა სამუშაო ადგილები და მიგრირდნენ როგორც დედაქალაქში, ისე საზღვარგარეთ („*ძირითადი მასა, რომელსაც შეეძლო პროცესების მართვა ან ხელმძღვანელობა, თითქმის წავიდა, დატოვა ქვეყანა*“). ამდენად, ნათელია, რომ კადრების გადინება ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წინაპირობას წარმოადგენს დამსაქმებლების მიერ კადრების მუდმივი ძიების საკითხში. ამასთანავე, თანამშრომელთა საჭიროებას ზოგიერთ სიტუაციაში სეზონური ხასიათი აქვს, განსაკუთრებით სასტუმროებისა და მევენახეობა-მეღვინეობის სფეროს მიმართულებით, რადგან არის პერიოდები, როცა შრომის პროცესების გაზრდასთან ერთად, აუცილებელია მუშახელის დამატება. კვლევის მონაწილეების თქმით, კადრების მუდმივ ძიებას განაპირობებს **ანაზღაურების საკითხიც**, რადგან როგორც ისინი აღნიშნავენ, დასაქმებულები ხშირად აღარ ჯერდებიან არსებულ ანაზღაურებას და ტოვებენ დაკავებულ პოზიციებს, რის გამოც დამსაქმებლებს უწევთ ახალი კადრის მოძიება. წინააღობებს ქმნის მუნიციპალიტეტში **სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის გაუმართაობაც**. როგორც კვლევის მონაწილე პარტნიორი დამსაქმებლები აცხადებენ, სოფლის ტიპის დასახლებებიდან ქალაქში ან პირიქით მოქალაქეებს უჭირთ

სამსახურისთვის სიარული, რადგან მათ ხელი არ მიუწვდებათ ტრანსპორტზე და თუ კერძო ავტომობილი არ ჰყავთ, მათთვის პრობლემურია გადაადგილება („თანამშრომელი რომ ავიყვანო სოფლებიდან ძალიან გამიჭირდება, რომ დავაორგანიზო მისი ტრანსპორტირება, თუ მას ავტომობილი არ ჰყავს“).

ამგვარი პრობლემების ფონზე, ვლინდება შემთხვევები, როდესაც კადრების არარსებობის პირობებში, კომპანიები იძულებულები არიან აიყვანონ გამოუცდელი ადამიანები და თვითონ უზრუნველყონ მათთვის სპეციალობის შესწავლა („ყოფილა შემთხვევები, როცა კადრი ჩვენ თვითონ გამოვზარდეთ. არ იცოდა მან არაფერი, მაგრამ ავიყვანეთ და ძალიან ბევრი რამ ვასწავლეთ“).

რაც შეეხება უშუალოდ მოთხოვნად მიმართულებებს, რაზეც პარტნიორი და პოტენციური დამსაქმებლების კომპანიები კადრებს საჭიროებენ, მოიცავს შემდეგ სპეციალობებს:

- მევენახე;
- აგრონომი;
- მეფუტკრე;
- ხარატი;
- მექანიკოსი;
- ენერგეტიკოსი;
- ელექტრიკოსი;
- მანქანა-დანადგარების ოპერატორი;
- ტრაქტორისტი;
- მშენებლობის ზედამხედველი;
- მზარეული;
- მიმტანი;
- მცხობელი;
- სოციალური აგენტი;
- ბუღალტერი.

პარტნიორ დამსაქმებელთა გარკვეული ნაწილისთვის, მოთხოვნად მიმართულებებად დასახელდა **ხარატის** პოზიციაზე მომუშავე ადამიანები, რაზეც აღინიშნა, რომ მუნიციპალიტეტში დეფიციტურია ამ სპეციალობის მქონე თანამშრომლის მოძებნა. პარტნიორი და პოტენციური დამსაქმებლები ასეთივე გამოწვევის წინაშე დგანან **მექანიკოსების** აყვანის შემთხვევაში, რომლის საჭიროებაც დგას როგორც სოფლის მეურნეობის საქმიანობების მიმართულებით, ისე საკვები პროდუქტების წარმოებისას, რათა უზრუნველყოს დანადგარების შეკეთება. მათი დეფიციტი ხდება მიზეზი იმისა, რომ დანადგარების დაზიანების შემთხვევაში შესაბამისი სპეციალისტები სხვა ქალაქებიდან ამოჰყავთ. სოფლის მეურნეობაში, კერძოდ მევენახეობა-მეღვინეობაში, გამოვლინდა **მანქანა-დანადგარების ოპერატორის** აუცილებლობაც, რადგან თანამედროვე დანადგარებთან ძველ კადრებს უჭირთ მუშაობა. პოტენციურ დამსაქმებლებთან

გამართულ ფოკუსგუფებზე ერთ-ერთი წარმომადგენლის მხრიდან, რომელიც მევენახეობა-მეღვინეობის მიმართულებით საქმიანობს, მანქანა-დანადგარების ოპერატორებზე საუბრისას, გამოიყო **ტრაქტორისტის** საჭიროება, რადგან როგორც ირკვევა, მუნიციპალიტეტში შესაბამისი კადრები თითქმის არ არსებობენ და არც პროფესიულ სასწავლებელში არ არის აღნიშნული სასწავლო მიმართულება, რომელიც თუნდაც დიდი ზომის ტრაქტორის ოპერატორის პოზიციაზე მოამზადებს კადრებს. ამ მიზეზის გამო დამსაქმებლები მიუთითებენ, რომ თავად ასწავლიან ტრაქტორის მართვას შესაბამის პირებს, რომლებსაც შემდგომ აწყებიან მუშაობას, თუმცა მათივე თქმით, ეს კანონდარღვევაა, რადგან ოპერატორები ამ შემთხვევაში არ ფლობენ შესაბამის დოკუმენტს, რაზეც აუცილებლად უნდა გაამახვილოს ყურადღება სახელმწიფომ და შეიმუშაოს სათანადო საგანმანათლებლო პროგრამა.

სოფლის მეურნეობის დარგში, პოტენციური დამსაქმებლების მხრიდან ყურადღება გამახვილდა **აგრონომის** საჭიროებაზეც, რადგან როგორც ირკვევა, მუნიციპალიტეტში ამ სპეციალობის კადრი არ მოიძებნება, მაშინ როცა მასზე მოთხოვნა მაღალია და მის გარეშე შესაბამის სექტორში მომუშავეებს უჭირთ პრობლემებთან გამკლავება. მათი მხრიდან გამოვლინდა **მეფუტკრის** არსებობის საჭიროებაც, რადგან „საერთაშორისო სერტიფიკატის მქონე მეფუტკრეობის ვეტერინარი საქართველოში არ არსებობს“. ეს განსაკუთრებით აუცილებელია რაჭის რეგიონისთვის, სადაც სოფლის მეურნეობის ერთ-ერთ წამყვან დარგს წარმოადგენს აღნიშნული, თუმცა ადგილზე სპეციალისტები არ არსებობენ და ამ სფეროში მომუშავე ადამიანებს დამოუკიდებლად ფუნქციონირება უჭირთ, რადგან სულ უფრო ბევრი დაავადება ჩნდება, რომლებისგანაც ფუტკრების დაცვა სპეციალური სიღრმისეული ცოდნის გარეშე ადგილობრივებს უჭირთ. ამასთანავე მისი კომპეტენცია საჭიროა ხარისხიანი თაფლის წარმოებისთვისაც.

პოტენციური და პარტნიორი დამსაქმებლების განცხადებით, სასტუმროების შემთხვევაში პრობლემურია **მზარეულების** მოძიებაც, რადგან ადგილზე თითქმის არ არიან ამ პროფესიის ადამიანები და ძირითადად ახლო მდებარე რეგიონებიდან უწევთ დამსაქმებლებს მათი მოყვანა (მაგ: ქუთაისიდან), თუმცა ეს დამატებით პრობლემებთანაა დაკავშირებული, რადგან ასეთი კადრი საჭიროებს მაღალ ანაზღაურებასა და საცხოვრებელი უზრუნველყოფას. მზარეულზე მოთხოვნის ზრდას პროგნოზირებენ სამომავლოდაც, რადგან პარტნიორი დამსაქმებლები მიიჩნევენ, რომ რაჭის ტურისტული პოტენციალი კიდევ უფრო გაიზრდება, რაც გააჩენს სასტუმროებისა და რესტორნების საჭიროებას, რისთვისაც აუცილებელი იქნება პროფესიონალი მზარეულების დასაქმება. ასევე, აღნიშნული პროგრამის დამატება პროფესიულ სასწავლებელ „ერქვანში“ პოტენციური დამსაქმებლის აზრით, მნიშვნელოვანია, რადგან კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს, რომ სერტიფიცირებული კადრი აიყვანოს, რისი პრობლემაც სერიოზულად დგას, რადგან ადგილზე არსებული პროფესიული დაწესებულება ვერ უზრუნველყოფს მზარეულის მომზადებას. ამ მსჯელობაში გამოიკვეთა **მიმტანისა** და **მცხობელის** მიმართულებებიც. ამდენად, ყოველივე აქედან გამომდინარე, სურვილი იმისა, რომ ეს სპეციალობები დაემატოს პროფესიული სასწავლებლის პროგრამების ჩამონათვალს, დიდია.

ამასთან ერთად, პრიორიტეტულია **ენერგეტიკოსისა** და **ელექტრიკოსის** პოზიციაზე მომუშავე კადრების არსებობა და ეს განსაკუთრებულ გამოწვევას წარმოადგენს სოფლის ტიპის დასახლებებისთვის, რადგან მოსახლეობა ისედაც მცირე

რაოდენობითაა შემორჩენილი და მათშიც პრაქტიკულად არ არიან სასურველი სპეციალისტები.

საჯარო სექტორში ხაზი გაესვა **ბუღალტრის** საჭიროებას. იქიდან გამომდინარე, რომ მცირე და საშუალო ბიზნესი დაკავშირებული არ არის დიდ ფინანსებთან, საბუღალტრო საქმიანობას უშუალოდ დამსაქმებლები ითავსებენ, თუმცა ეს ქირს სახელმწიფო დაწესებულებებში, რომლებიც ითხოვენ კვალიფიციური ბუღალტრების არსებობას მუნიციპალიტეტში.

2.1.2. თანამშრომელთა კომპეტენციებთან დაკავშირებული საკითხები

თანამშრომელთა **ცოდნებისა და კვალიფიკაციასთან დაკავშირებით** გამოწვევები ნაკლებად ვლინდება პროფესიული სასწავლებლის საჯარო სექტორის წარმომადგენელ პარტნიორ დამსაქმებლებში, რადგან როგორც ირკვევა, აქ სწორედ გამოცდილების საფუძველზე მიიღება გადაწყვეტილება კადრების აყვანასთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, კომპეტენციების ასამაღლებლად საჯარო სექტორში ვლინდება ტრენინგების არსებობაც, რომლებიც პერიოდულად მიეწოდებათ თანამშრომლებს და ემსახურება სიახლეების გაზიარებას. რაც შეეხება კერძო კომპანიებს, ამ შემთხვევაში დამსაქმებლები მიუთითებენ კადრებში ცოდნების სიმცირეს, რასაც უკვე შეგუებულებიც კი არიან, რადგან შრომის ბაზარი მათ არ სთავაზობთ პროფესიულად მომზადებულ მუშახელს. ამის გამო ისინი იძულებულები არიან აყვანილ თანამშრომლებს თვითონ შეასწავლონ საქმიანობა საველე სამუშაოების პირობებში (*„ჩვენთან ახალი კადრი რომ მოვა, ვენახში უტარდებათ ფაქტობრივად ტრენინგები მუშაობის პარალელურად“*). ამასთანავე ხშირია ფაქტები, როდესაც ახლად მოსულ კადრს ძველი თანამშრომელი უტარებს გადამზადებას და პრაქტიკაში უხსნის სამუშაოს სპეციფიკას.

გარდა კომპეტენციებში არსებული გამოწვევებისა, პარტნიორი დამსაქმებლები მიუთითებენ **კადრების პიროვნულ მახასიათებლებთან** დაკავშირებით არსებულ პრობლემებზეც, რომელთაგანაც აღსანიშნავია:

- ➔ პასუხისმგებლობის დეფიციტი;
- ➔ ურთიერთპატივისცემის ნაკლებობა.

პარტნიორი დამსაქმებლების უმეტესობა მიუთითებს, რომ კადრებში მთავარ პრობლემას წარმოადგენს **უპასუხისმგებლობა**, რადგან ისინი არ არიან მოტივირებულები, დაკისრებული ვალდებულებები შეასრულონ პირნათლად. ამის ნაცვლად, კონცენტრირდებიან მხოლოდ ანაზღაურებაზე. ამასთან ერთად აღსანიშნავია **ურთიერთპატივისცემის ნაკლებობაც**, რაც ერთი მხრივ, გამოიხატება თანამშრომლების ერთმანეთთან, ხოლო მეორე მხრივ, დამსაქმებელთან მიმართებით, ვინაიდან ისინი ერთმანეთს არ ითვალისწინებენ სამუშაო პროცესში და მხოლოდ საკუთარი ინტერესებით მოქმედებენ. ეს კი აისახება შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე.

2.1.3. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გამოცდილება და პერსპექტივები

კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ პარტნიორი დამსაქმებლები აქტიურად თანამშრომლობენ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან და ამას დადებითად აფასებენ, რადგან პროფესიული დაწესებულების მხრიდანაც ვლინდება ამისი ინიციატივა. მათი თქმით, აღნიშნული თანამშრომლობა ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან კადრების ძიების ისედაც გართულებული პროცესი, კიდევ უფრო პრობლემური გახდებოდა, რომ არა პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულები. ამდენად, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობა ორი ძირითადი მიზეზით არის საჭირო:

- ➔ კადრებით დაკმაყოფილება;
- ➔ პარტნიორობის ფარგლებში სიახლეების დანერგვა.

პარტნიორ დამსაქმებელთა ნაწილი მიუთითებს, რომ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობა ხშირ შემთხვევაში გულისხმობს მისი კურსდამთავრებულების ან მოქმედი სტუდენტების დასაქმებას. მსგავსი პრაქტიკა გამოვლინდა ელექტრიკოსების მიმართულებით, რაზეც ერთ-ერთმა პარტნიორმა დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ ხშირად საჭიროებენ კადრებს ელექტრიკოსის პოზიციაზე, რომლებიც აუცილებლად უნდა აკმაყოფილებდნენ მოთხოვნებს და ჰქონდეთ შესაბამისი განათლება. სწორედ ამ პირობებში კომპანია მიუთითებს „ერქვანთან“ ხშირ ურთიერთობასა და თანამშრომლობის წარმატებულ მაგალითებზე (*„ხშირი ურთიერთობა გვაქვს ერქვანთან და ხშირად მიგვყავს სტუდენტები, რომლებსაც სათანადო ცოდნა აქვთ“*).

გარდა აღნიშნულისა, პარტნიორი დამსაქმებლები, განსაკუთრებით მევენახეობა-მელვინეობის მიმართულებით, მიუთითებენ, რომ პროფესიულ დაწესებულებებთან თანამშრომლობა იწვევს ინფორმაციის გაცვლას, რის ფონზეც **ინერგება სიახლეები**, როგორც სასწავლებლების პროგრამებში, ისე სოფლის მეურნეობის პრაქტიკებში (*ურთიერთობაში ბევრი ახალი რამ იბადება დარგში“*).

ამდენად, თანამშრომლობის საკითხები დადებით შეფასებას იმსახურებს და პარტნიორი დამსაქმებლები კმაყოფილები არიან პროფესიული სასწავლებლების მუშაობით, მათი პროგრამებით, თუმცა ისურვებდნენ, რომ დაინერგოს სიახლეებიც და დაემატოს ახალი სპეციალობები, რომლებსაც ხაზი წარაუთქვამს ზედა ნაწილშიც გაესვა. სწორედ აღნიშნული გამოცდილება განაპირობებს იმას, რომ კვლევის მონაწილე პარტნიორები გამოხატავენ მზაობას, სამომავლოდ გაგრძელდეს კომუნიკაცია და საერთო საქმის გასაკეთებლად თანამშრომლობა, რაც პროდუქტიული იქნება, როგორც სასწავლებლისთვის, ისე დამსაქმებლებისთვის. იმავეს აღნიშნავენ პოტენციური დამსაქმებლებიც, რომლებსაც, მართალია, ამ ეტაპზე არ აქვთ თანამშრომლობის გამოცდილება პროფესიულ სასწავლებლებთან, თუმცა სამომავლოდ ამას განიხილავენ, თუ პროფესიული დაწესებულება მათ უზრუნველყოფს საჭირო კადრებით. თანამშრომლობის პროცესში პარტნიორი და პოტენციური დამსაქმებლები მზაობას გამოთქვამენ იმაზე, რომ მონაწილეობა მიიღონ გადამზადებებისა და სტაჟირების პროცესებშიც, რომლის ფარგლებშიც სტუდენტებს შესაძლებლობას მისცემენ, პრაქტიკული კურსები გაიარონ მათთან. ამ მხრივ ინიციატივა, განსაკუთრებით მევენახეობა-მელვინეობის სფეროს წარმომადგენლის მხრიდან დაფიქსირდა (*„მოვიდნენ,*

გვერდზე დაუდგნენ ჩვენს სპეციალისტებს და მათგან მიიღონ ცოდნა. რაც იციან, ეტყვიან და გაუზიარებენ. საჭირო თუ გახდა ფულსაც მივცემთ სტუდენტებს“).

პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის აუცილებლობას გაუსვა ხაზი ერთ-ერთმა პოტენციურმა დამსაქმებელმა. მან აღნიშნა, რომ ახალი კანონმდებლობით სავალდებულოა ბალის ყველა პედაგოგს ჰქონდეს შესაბამისი დამადასტურებელი დოკუმენტი და იმ პირობებში, როცა დღეისთვის ქვეყნის უმაღლესი განათლების სისტემაში მხოლოდ წელს დაემატა სკოლამდელი განათლების სასწავლო პროგრამა და რიგ შემთხვევაში უნივერსიტეტებში არ გაიხსნა აღნიშნული მიმართულება, მოთხოვნის არარსებობის გამო, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რომ ეს პასუხისმგებლობა მუნიციპალიტეტში არსებულმა პროფესიულმა სასწავლებელმა იკისროს და მოკლევადიანი მოსამზადებელი კურსების საშუალებით ხელი შეუწყოს **საბავშვო ბალის აღმზრდელების გადამზადებას**. წინააღმდეგ შემთხვევაში, კომპეტენციის დამადასტურებელი დოკუმენტის არარსებობის პირობებში, დამსაქმებლებს მოუწევთ მათი გათავისუფლება და აქედან გამომდინარე საბავშვო ბალების დახურვა. შესაბამისად, პირველ ეტაპზე აღნიშნული პროგრამის არსებობა პროფესიულ სასწავლებელში მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ მოხდეს ადგილობრივი კადრების მომზადება და მათი შენარჩუნება, ხოლო სამომავლოდ ახალი კადრების სერტიფიცირება და დამატება. ამასთან არის მიბმული საბავშვო ბალების მზარეულების, დეკორატორების, მუსიკის მასწავლებლების გადამზადების საჭიროებაც, რაც სამომავლო პრიორიტეტად უნდა განისაზღვროს.

„თუ ვერ მოვახერხებთ იმას, რომ რაიმე დოკუმენტი შევქმნათ, რომ რაიმე დამადასტურებელი გვექონდეს, მოგვიწევს ავტორიზაციისთვის, ანუ 2025 წლისთვის ბალების დახურვა, რადგან პედაგოგებს არ ექნებათ შესაბამისი დოკუმენტი, რომლითაც დავადასტურებთ მათ კომპეტენციას და იმას, რომ აქვთ საბავშვო ბალებში მუშაობის უფლება“.
განათლების სექტორი, პოტენციური დამსაქმებელი

ამ პროგრამის შემუშავების შემთხვევაში სკოლამდელი განათლების წარმომადგენელი ყურადღებას ამახვილებს მის ფორმატზეც, რაზეც აღნიშნავს, რომ უმჯობესი იქნება გადამზადების კურსები დღის მეორე ნახევარში ჩაინიშნოს, რომლის დროსაც დირექცია მოახერხებს აღმზრდელების გათავისუფლებას, რათა ისინი დაესწრონ ტრენინგებს. ასევე, უმჯობესი იქნება შაბათი დღეც დაიტვირთოს. აღნიშნული პროგრამის შემუშავება მომავალი წლისთვის აუცილებლობას წარმოადგენს, რადგან მუნიციპალიტეტში არსებული ბალებიდან სამ შემთხვევაში აღსაზრდელებს უწევთ გადამზადების კურსების გავლა, წინააღმდეგ შემთხვევაში ბალები ფუნქციონირებას შეწყვეტენ.

2.1.4. თანამშრომლებთან და ინვესტიციებთან დაკავშირებული სამომავლო პერსპექტივები

კვლევაში მონაწილე პარტნიორი და პოტენციური დამსაქმებლების დისკურსები მიუთითებს, რომ მომავალი სამი წლის პერსპექტივაში, საკადრო პოლიტიკა გარკვეულწილად გადაიხედება, რაშიც ძირითადად იგულისხმება **დამატებითი მუშახელის საჭიროება**, რადგან ადგილობრივი ბაზარი სულ უფრო იცლება ადამიანებისგან და სავარაუდოა, რომ დადგება კადრების კრიზისი. ამას განაპირობებს ბიზნესის გაფართოების ტენდენციებიც, რადგან დამსაქმებლები მიუთითებენ ინვესტიციების გაზრდის საჭიროებასა და შესაძლებლობაზე და ეს განსაკუთრებით ვლინდება შემდეგი მიმართულებებით:

- ➔ მევენახეობა-მელვინეობა;
- ➔ საოჯახო სასტუმროები;
- ➔ გიდების მომსახურება.

პარტნიორი დამსაქმებლების თქმით, სოფლის მეურნეობის მიმართულებით, როგორცაა **მევენახეობა-მელვინეობა** მომავალ წლებში მნიშვნელოვნად გაიზრდება ინვესტიციები, რადგან რეგიონს ამისი დიდი პოტენციალი აქვს („ჩვენ 2000 წლიდან ვფუნქციონირებთ და ორი ქარხანა ავაშენეთ რაჭაში, მაშინ როცა კომუნისტებმა 70 წელიწადში სულ სამი ააშენეს. ამიტომ ვფიქრობთ, რომ კიდევ გაგფართოვდება“). ასევე, გამოვლინდა ინვესტიციების ზრდის ტენდენცია **საოჯახო სასტუმროების** მიმართულებით, რადგან როგორც ამ სფეროს წარმომადგენლები აცხადებენ, სულ უფრო იზრდება რეგიონის ტურისტული პოტენციალი და სამომავლოდ ყველა სეზონისთვის მიმზიდველი გახდება რაჭა, რაც აუცილებლად გამოიწვევს კადრებზე მოთხოვნილების მატებას. აღნიშნული ტენდენციებიდან გამომდინარე, პარტნიორ დამსაქმებელთა თქმით, საჭირო გახდება პროფესიული კადრების მოზიდვა ისეთ სპეციალობებზე, რომლებიც წარმოადგენენ ზემოთ აღნიშნულ სფეროებს. ამ კუთხით, როგორც პარტნიორი, ისე პოტენციური დამსაქმებლების მხრიდან ხაზი გაესვა **პროფესიონალი გიდების** არსებობას, რომლებსაც შეეძლება, როგორც ტურისტული მარშრუტების დაგეგმვა, ისე გაყოლა და ტურისტებისთვის ინფორმაციის მიწოდება. ეს მოთხოვნა გამოწვეული იქნება რაჭის ტურისტული მნიშვნელობის ზრდით („უნდა იყვნენ გიდები, რომლებიც გაყვებიან და დააკვალიანებენ ტურისტებს და ამის საჭიროება ნამდვილად არის, რადგან ადგილზე არ გვაქვს ეს მომსახურება“). ამდენად, დამსაქმებლები ხედავენ ამ პროფესიის კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოზიდვის საჭიროებას.

საბოლოო ჯამში, ორივე ტიპის დამსაქმებლებისთვის პრიორიტეტს წარმოადგენს პროფესიული განათლების მქონე კადრების აყვანა, რადგან მათი საქმიანობა უფრო მეტად ითხოვს სპეციალისტების კომპეტენციებს, ვიდრე უმაღლესი განათლების კვალიფიკაციას.

