

# BAG

## ინდუსტრი

შრომითი  
რესურსების  
საჭიროება



საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია  
BUSINESS ASSOCIATION OF GEORGIA

**ifo** INSTITUTE

Leibniz Institute for Economic Research  
at the University of Munich



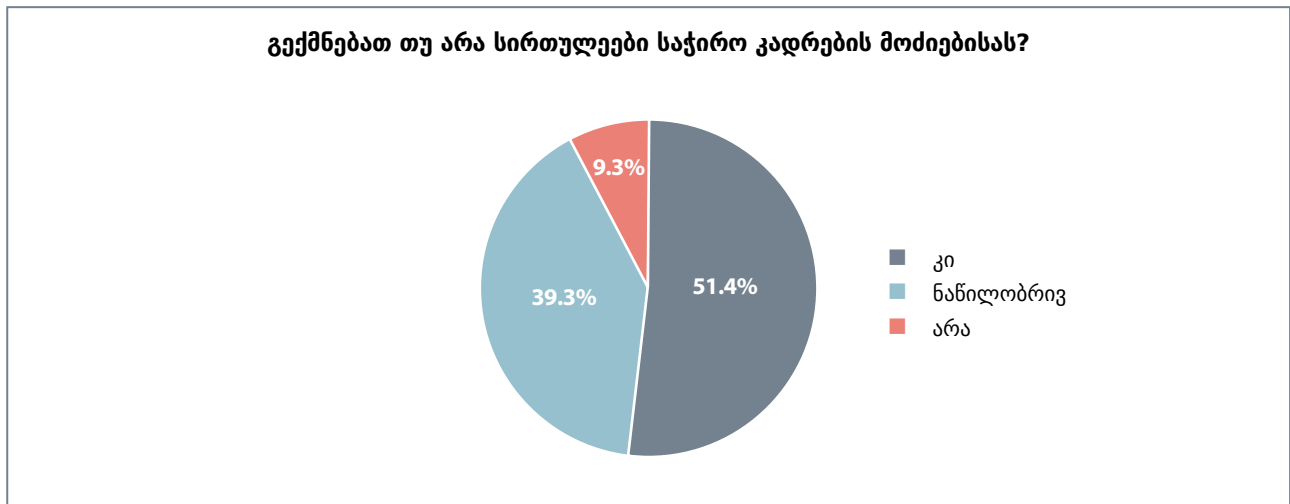
Research

## შრომითი რესურსების საჭიროება

2021 წლის IV კვარტლის გამოკითხვაში, კომპანიებისთვის შრომითი რესურსების საჭიროების და კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების შესაფასებლად, BAG ინდექსის კითხვარში დამატებითი კითხვები ინტეგრირდა.

### კადრების მოძიება

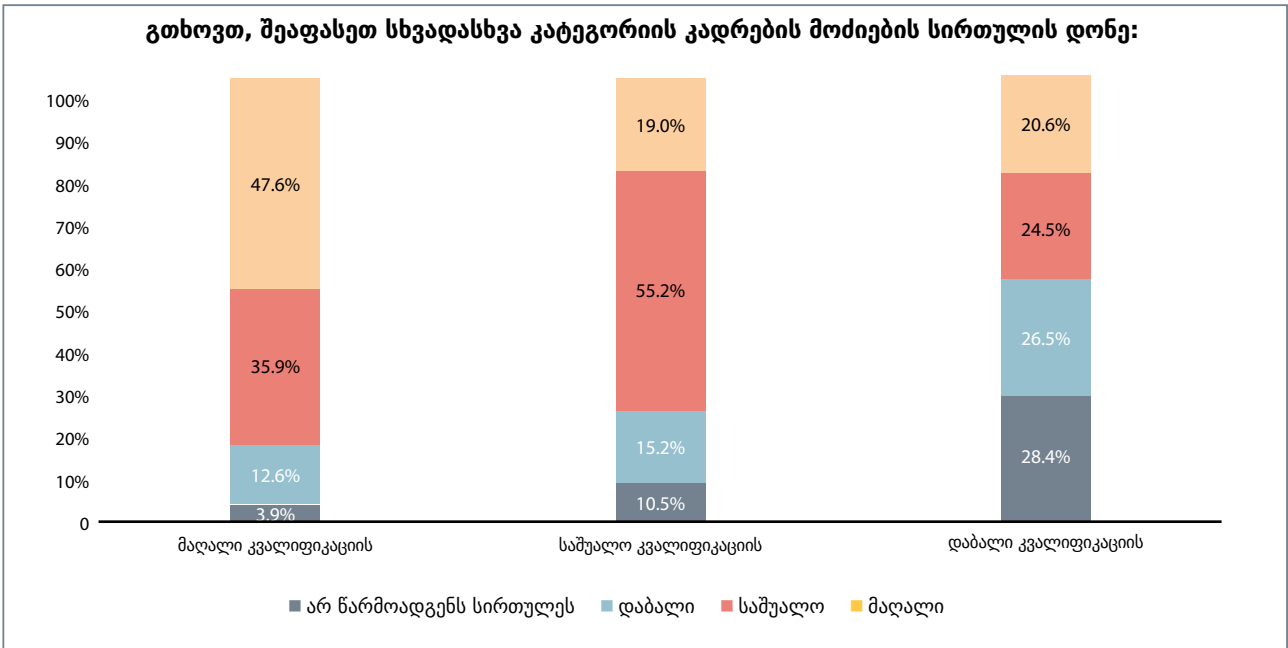
2021 წლის IV კვარტალში გამოკითხულ კომპანიათა უმრავლესობას (51.4%) სირთულეები ექმნება საჭირო კადრების მოძიებისას, გამოკითხულთა 39.3%-ისთვის კი პროცესი ნაწილობრივ არის სირთულეებთან დაკავშირებული. საჭირო კადრების მოძიებისას სირთულეები მხოლოდ გამოკითხულთა 9.3%-ს არ ექმნება.



**გრაფიკი 1:** კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების არსებობა

სხვადასხვა კატეგორიის კადრებს შორის, გამოკითხული კომპანიები ყველაზე რთულად მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოძიებას მიიჩნევენ. გამოკითხულ კომპანიათა 47.6%-ის შეფასებით, მაღალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიების სირთულის დონე მაღალია. საყურადღებოა, რომ კომპანია მხოლოდ 3.9% მიიჩნევს, რომ მაღალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება სირთულეს არ წარმოადგენს.

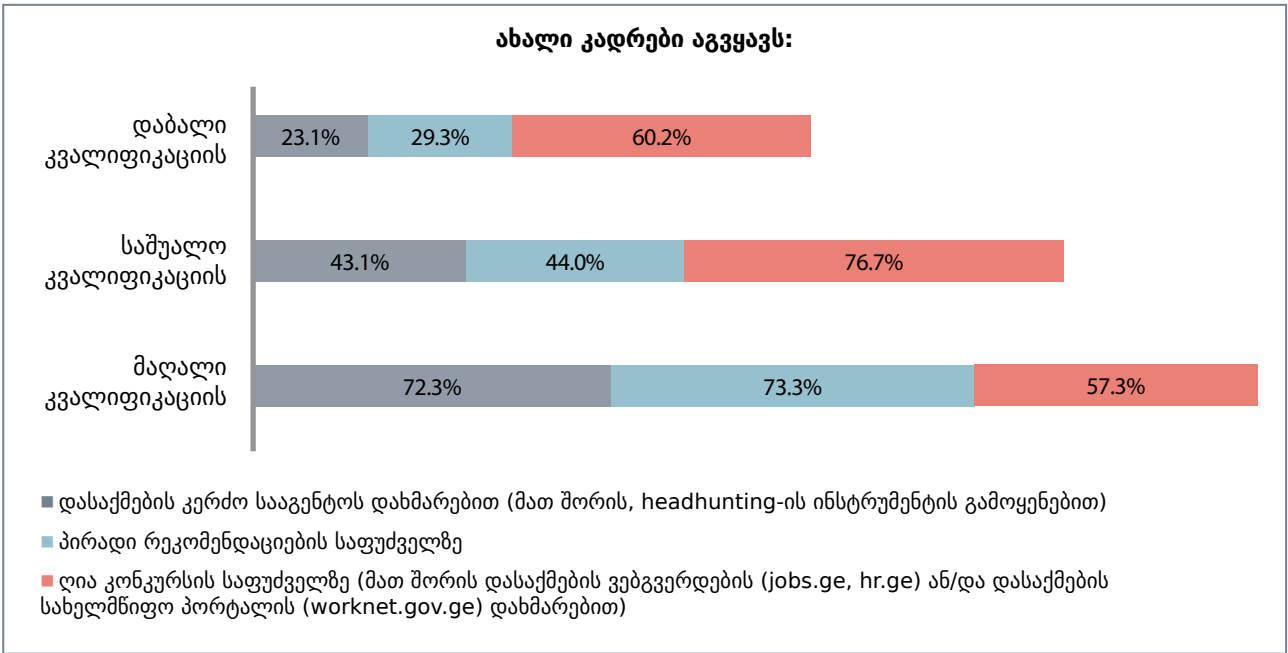
საშუალო კვალიფიკაციის კადრების მოძიებას კომპანიათა უმრავლესობა (55.2%) საშუალოდ რთულად აფასებს, ხოლო 19% მიიჩნევს, რომ აღნიშნული კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ძალიან რთულია. სხვადასხვა კვალიფიკაციის კადრებს შორის, გამოკითხული კომპანიები ყველაზე მარტივად დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოძიების პროცესს აფასებენ. გამოკითხულ კომპანიათა 54.9% მიიჩნევს, რომ დაბალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება საერთოდ არ წარმოადგენს სირთულეს (28.4%) ან მოძიების სირთულის დონე დაბალია (26.5%).



**გრაფიკი 2:** სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების სირთულის დონე

2021 წლის IV კვარტალში გამოკითხული კომპანიებისთვის, ახალი კადრების აყვანისთვის ყველაზე ხშირ პრაქტიკას ღია კონკურსი წარმოადგენს, ხოლო ყველაზე ნაკლებად გამოყენებადი დასაქმების კერძო სააგენტოების სერვისებია.

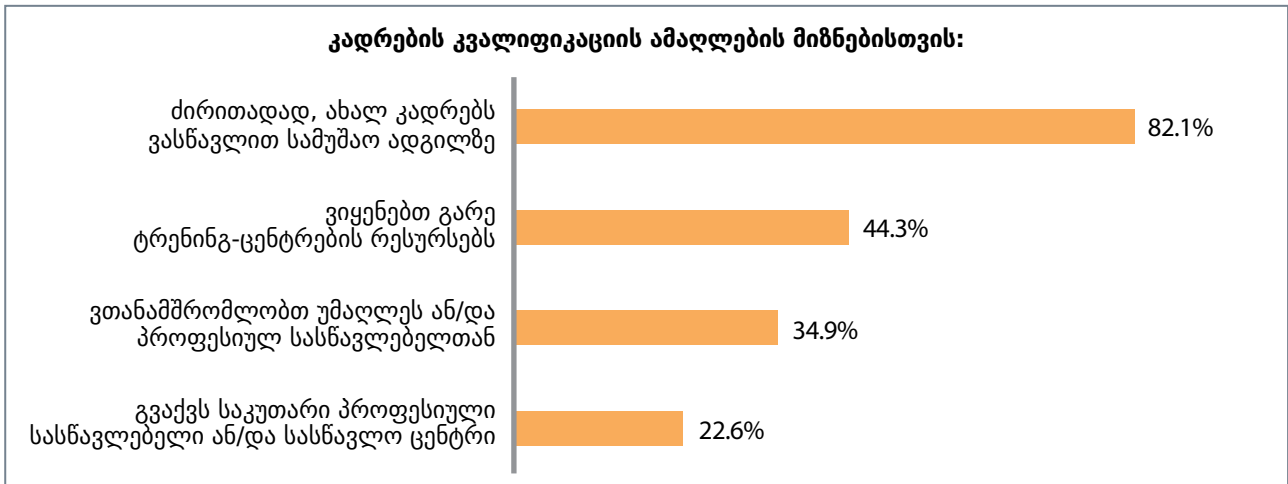
გამოკითხულ კომპანიათა უმრავლესობას მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კადრები პირადი რეკომენდაციის საფუძველზე (73.3%) და დასაქმების კერძო სააგენტოების დახმარებით (72.3%) აპყვავს. საშუალო კვალიფიკაციის კადრების დასაქმება ძირითადად ღია კონკურსის საფუძველზე (76.7%) ხდება. დაბალი კვალიფიკაციის კადრების აყვანისას კი კომპანიები ყველაზე ნაკლებად იყენებენ დასაქმების სააგენტოებსა (23.1%) და პირად რეკომენდაციებს (29.3%) და უმრავლეს შემთხვევაში (60.2%) დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრებს ღია კონკურსის საფუძველზე ასაქმებენ.



**გრაფიკი 3:** სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების ძირითადი პრაქტიკები

## კადრების კვალიფიკაციის ამაღლება

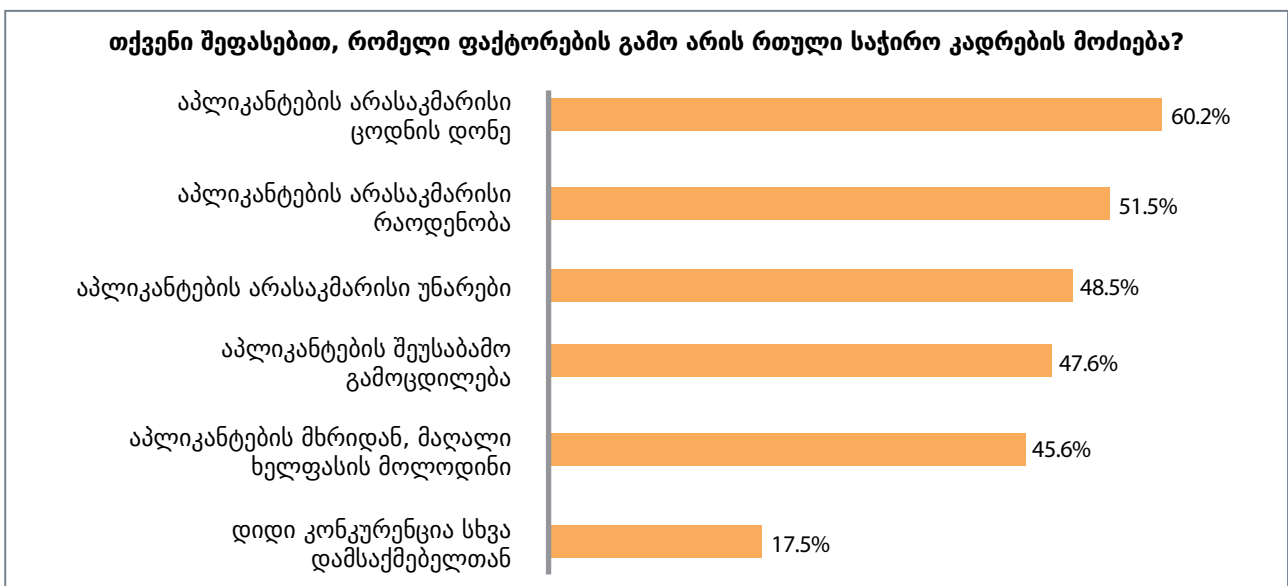
2021 წლის IV კვარტალში გამოკითხულ კომპანიათა 82.1% ახალი კადრების კვალიფიკაციის ასამაღლებლად სამუშაო ადგილზე სწავლების პრაქტიკას იყენებს. ამავდროულად, კომპანიათა მნიშვნელოვანი ნაწილი კადრების კვალიფიკაციის ასამაღლებლად გარე ტრენინგ-ცენტრების რესურსს (44.3%) იყენებს და თანამშრომლობს უმაღლეს ან/და პროფესიულ სასწავლებლებთან (34.9%). ხოლო, გამოკითხულ კომპანიათა 22.6%-ს აქვს საკუთარი პროფესიული სასწავლებელი ან/და სასწავლო ცენტრი.



**გრაფიკი 4:** კადრების კვალიფიკაციის ამაღლების მეთოდები

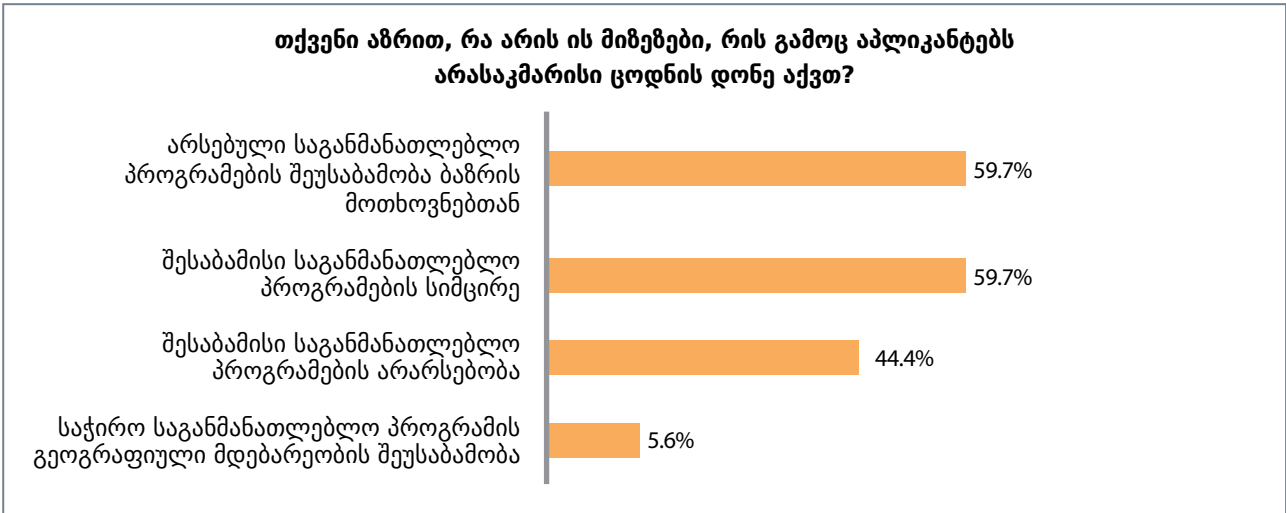
## კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების განმაპირობებელი ფაქტორები

2021 წლის IV კვარტალში გამოკითხულმა კომპანიებმა, კითხვაზე, თუ რომელი ფაქტორების გამო არის რთული საჭირო კადრების მოძიება, ყველაზე ხშირად დაასახელეს შემდეგი ფაქტორები: აპლიკანტების არასაკმარისი ცოდნის დონე (60.2%), აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობა (51.5%), აპლიკანტთა არასაკმარისი უნარები (48.5%) და შეუსაბამო გამოცდილება (47.6%). გამოკითხულ კომპანიათა 45.6%-ისთვის კადრების მოძიებას ართულებს აპლიკანტების მხრიდან მაღალი ხელფასის მოლოდინი, ხოლო კომპანიათა მხოლოდ 17.5% მიიჩნევს, რომ სხვა დამსაქმებლებთან დიდი კონკურენცია ართულებს საჭირო კადრების მოძიებას.



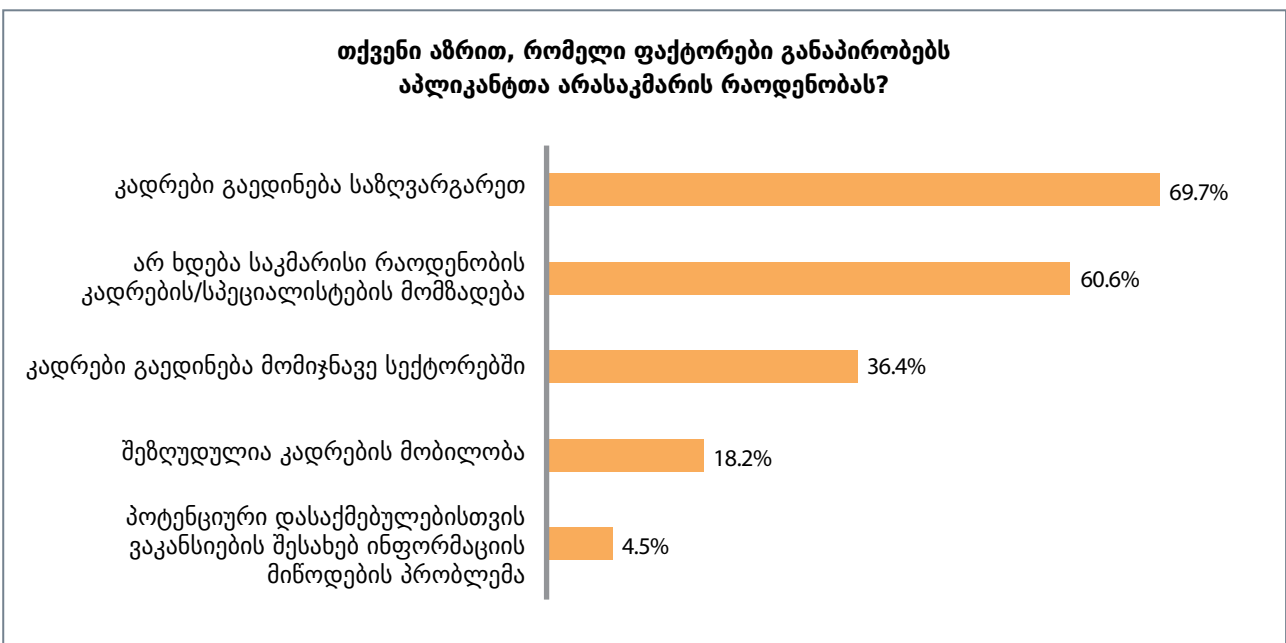
**გრაფიკი 5:** კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების განმაპირობებელი ფაქტორები

გამოკითხულ კომპანიათა (მათ ვინც აპლიკანტების არასაკმარისი ცოდნის დონე დაასახელეს პრობლემად) უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ აპლიკანტთა არასაკმარისი ცოდნის დონეს ძირითადად განაპირობებს არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების ბაზრის მოთხოვნებთან შეუსაბამობა (59.7%) და შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამების სიმცირე (59.7%). ასევე, კომპანიათა მნიშვნელოვანი ნაწილი (44.4%) მიიჩნევს, რომ პრობლემა შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამების არარსებობიდან მომდინარეობს. საჭირო საგანმანათლებლო პროგრამის გეოგრაფიულ მდებარეობის შეუსაბამობა, როგორც აპლიკანტთა არასაკმარისი ცოდნის დონის მიზეზი, გამოკითხულ კომპანიათა მხოლოდ 5.6%-მა დაასახელა.



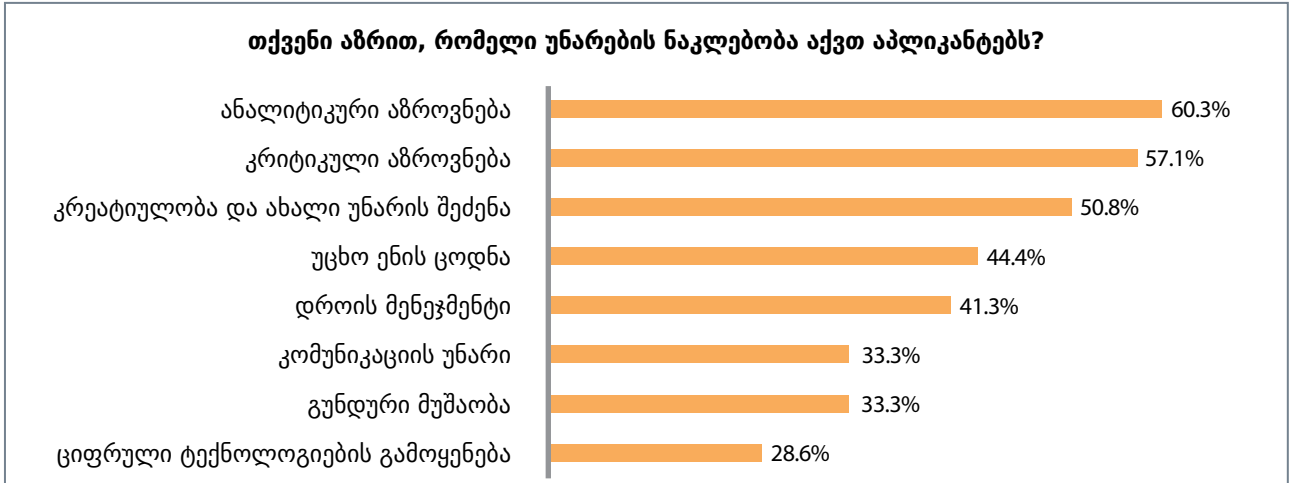
**გრაფიკი 6:** აპლიკანტების არასაკმარისი ცოდნის განმაპირობებელი ფაქტორები

გამოკითხულ კომპანიათა (მათ ვინც აპლიკანტების არასაკმარისი რაოდენობა დაასახელეს პრობლემად) 69.7% მიიჩნევს, რომ აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობას კადრების საზღვარგარეთ გადინება განაპირობებს, ხოლო 60.6%-ის აზრით არ ხდება საკმარისი რაოდენობის სპეციალისტების მომზადება. კომპანიათა მხოლოდ 18.2% მიიჩნევს, რომ პრობლემას წარმოადგენს კადრების შეზღუდული მობილობა და ასევე, მხოლოდ 4.5% მიიჩნევს, რომ პოტენციური დასაქმებულებისთვის ვაკანსიის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების პრობლემა იწვევს აპლიკანტთა სიმცირეს.



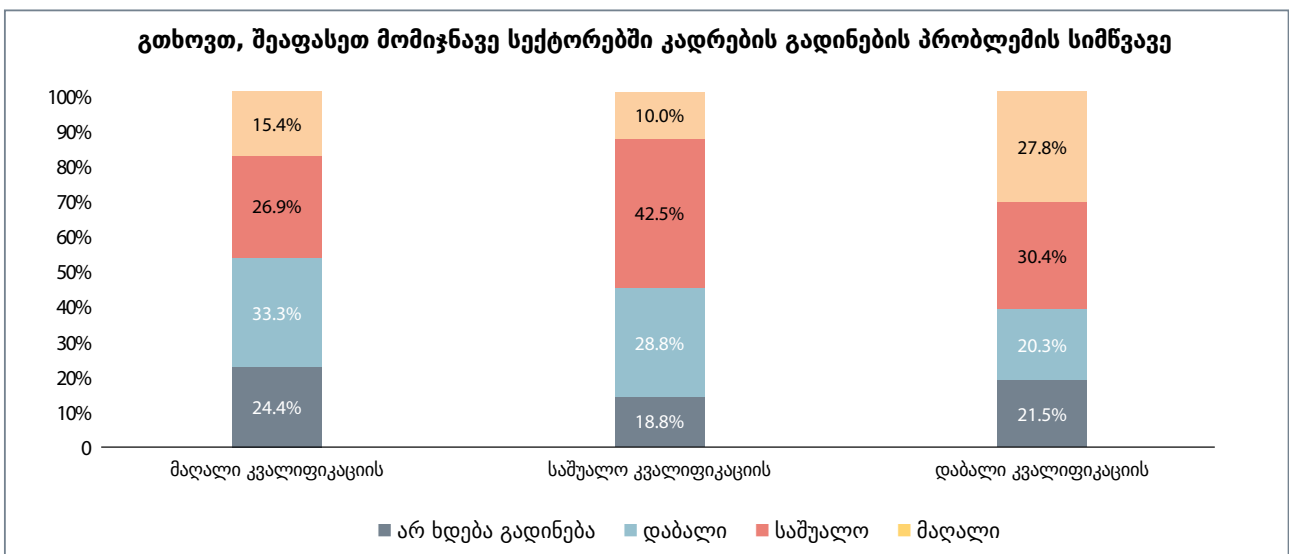
**გრაფიკი 7:** აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობის განმაპირობებელი ფაქტორები

2021 წლის IV კვარტალში გამოკითხული კომპანიების (მათ ვინც აპლიკანტების არასაკმარისი უნარები დაასახელეს პრობლემად) შეფასებით, აპლიკანტებს ყველაზე მეტად შემდეგი უნარების ნაკლებობა აქვთ: ანალიტიკური აზროვნება (კომპანიათა 60.3%-მა დაასახელა), კრიტიკული აზროვნება (57.1%) და კრეატიულობა/ახალი უნარების შექმნა (50.8%). საინტერესოა, რომ კომპანიათა მხოლოდ 28.6% მიიჩნევს, რომ აპლიკანტებს ციფრული ტექნოლოგიების გამოყენებასთან დაკავშირებული უნარების ნაკლებობა აქვთ.

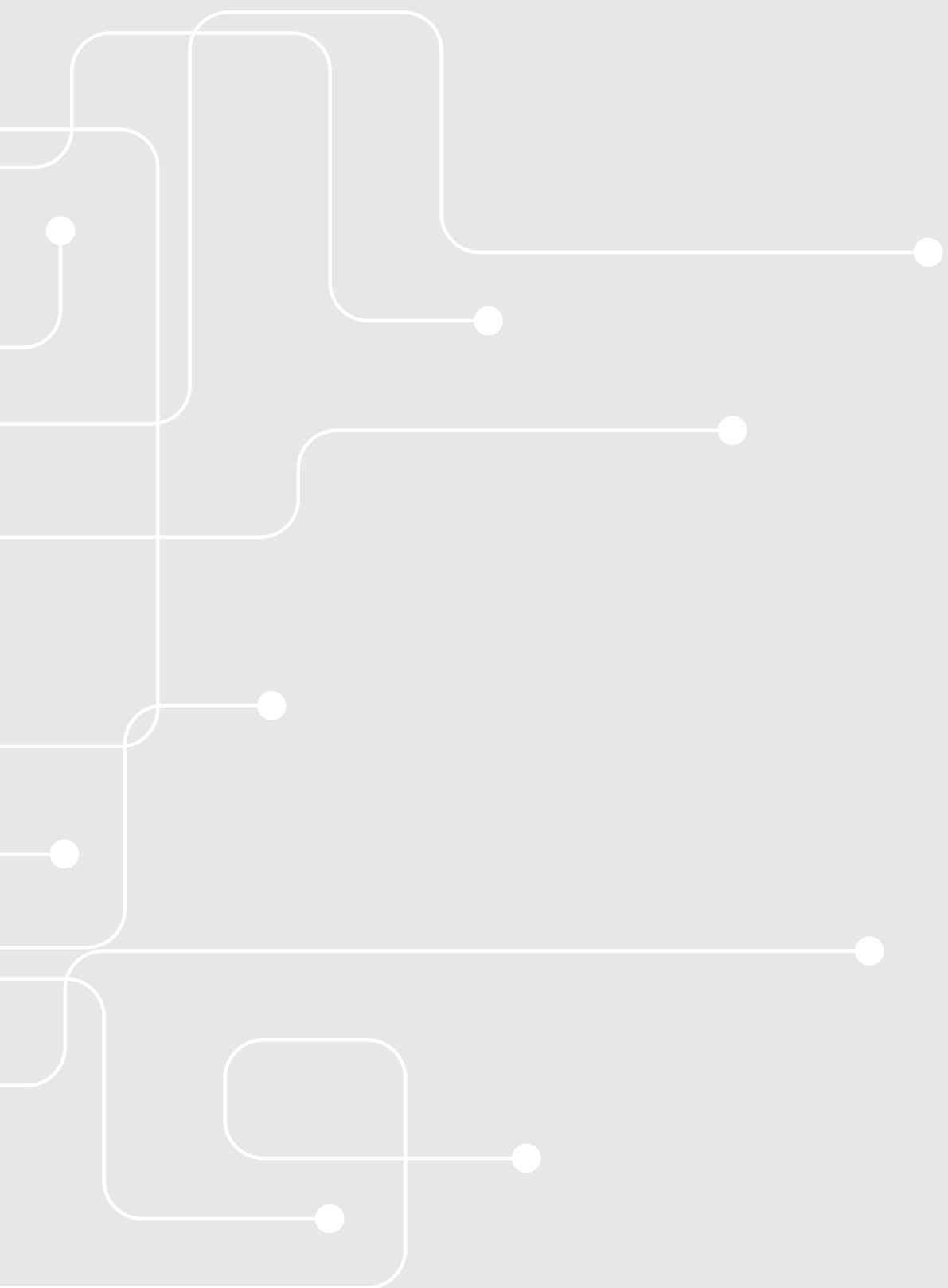


**გრაფიკი 8:** აპლიკანტების უნარების ნაკლებობა

ბოლოს, კითხვარის მეშვეობით, კომპანიებმა შეაფასეს მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების სიმწვავე. რესპონდენტების აზრით, მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების შემთხვევაში (გამოკითხულ კომპანიათა 27.8%-ისთვის მომიჯნავე სექტორებში დაბალი კვალიფიკაციის კადრების გადინების პრობლემა ძალიან მწვავეა, ხოლო 30.4%-ისთვის საშუალო სიმწვავისაა). მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების პრობლემა ყველაზე ნაკლებად მაღალი კვალიფიკაციის კადრების შემთხვევაში იკვეთება. კომპანიათა 24.4%-ის შემთხვევაში საერთოდ არ ხდება მაღალი კვალიფიკაციის კადრების გადინება, ხოლო 33.3%-ისთვის აღნიშნული პრობლემა დაბალი სიმწვავისაა. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საშუალო კვალიფიკაციის მქონე კადრების მომიჯნავე სექტორებში გადინების პრობლემის სიმწვავე ძირითადად საშუალო (42.5%) და დაბალი (28.8%) დონით შეფასდა.



**გრაფიკი 9:** მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების პრობლემის სიმწვავე



## კონტაქტი:

ლეონიძის ქ.2, თბილისი, საქართველო

☎ +995 32 2 202-215

✉ info@bag.ge

f Business Association of Georgia

[www.bag.ge](http://www.bag.ge)