

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

IV კვარტალი 2022

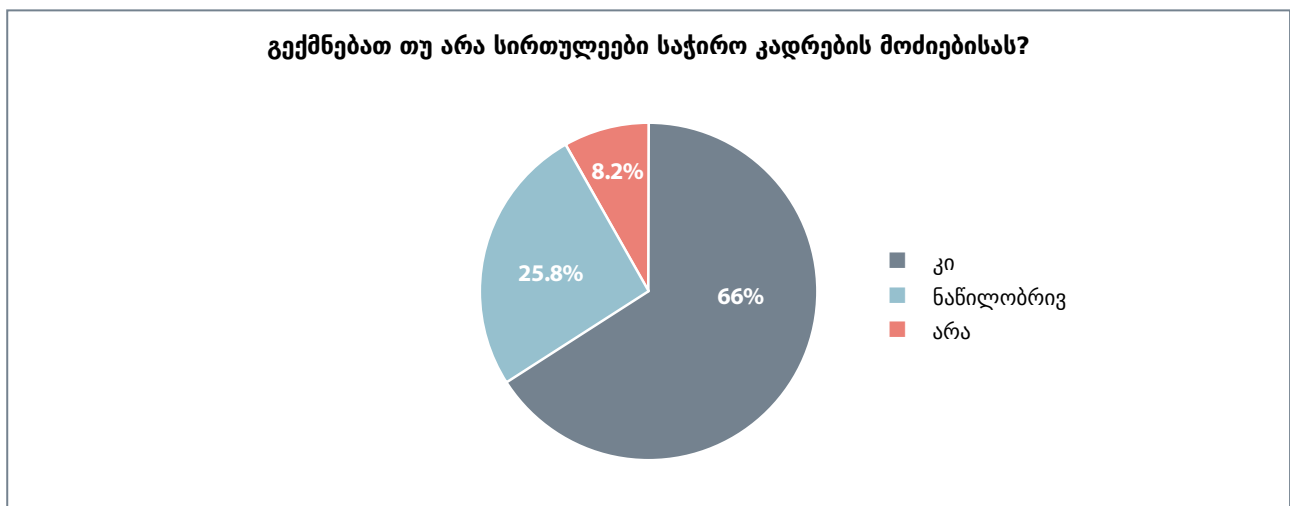
შრომითი რესურსების საჭიროება

2022 წლის IV კვარტლის გამოკითხვაში, კომპანიებისთვის შრომითი რესურსების საჭიროების და კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების შესაფასებლად BAG ინდექსის კითხვარში დამატებითი კითხვები ინტეგრირდა. აღნიშნული კვლევის ფარგლებში, BAG-ის წევრები და მათ ჯგუფში შემავალი კომპანიები ოთხ სექტორში განაწილდა: ვაჭრობა, მომსახურება, მრეწველობა და მშენებლობა.

კადრების მოძიება

2022 წლის IV კვარტალში გამოკითხულ კომპანიათა უმრავლესობისათვის (66%) საჭირო კადრების მოძიება სირთულეებთანაა დაკავშირებული. კომპანიებისთვის კადრების მოძიების პრობლემა გამწვავებულია, 2021 წლის IV კვარტალთან შედარებით (აღნიშნული მაჩვენებელი 14.6 პროცენტული პუნქტით აღემატება 2021 წლის IV კვარტლის მაჩვენებელს).

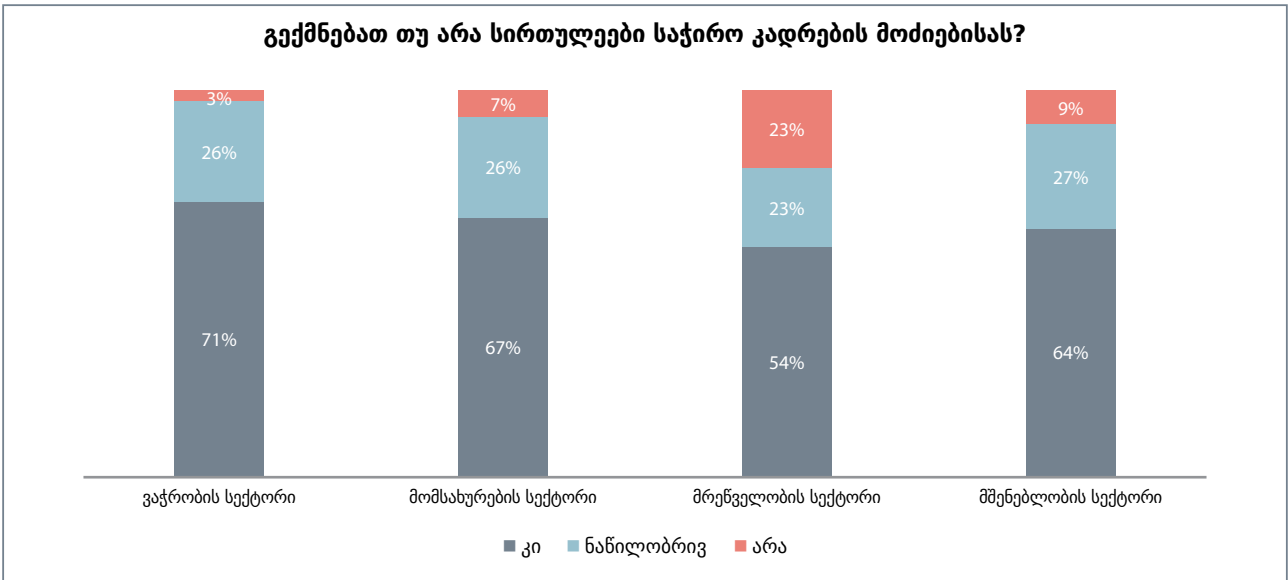
2022 წლის IV კვარტალში გამოკითხულთა 25.8%-ისთვის პროცესი ნაწილობრივ არის სირთულეებთან დაკავშირებული. საჭირო კადრების მოძიებისას სირთულეები მხოლოდ გამოკითხულთა 8.2%-ს არ ექმნება, რაც 2021 წლის IV კვარტალის მაჩვენებლის მსგავსია (იხილეთ დანართი, გრაფიკი 1).



გრაფიკი 1: კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების არსებობა¹

აღსანიშნავია, რომ, სექტორების მიხედვით, საჭირო კადრების მოძიების პრობლემა განსაკუთრებით ვაჭრობის სექტორში შეინიშნება (ვაჭრობის სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა 71%-ისთვის საჭირო კადრების მოძიება სირთულეებთანაა დაკავშირებული), რაც 2021 წლის IV კვარტლის მდგომარეობის მსგავსია. აღნიშნული პრობლემა, ყველაზე ნაკლებად მრეწველობის სექტორში დაფიქსირდა, სადაც გამოკითხულთა 23%-ისთვის საჭირო კადრების მოძიება სირთულეებთან არაა დაკავშირებული. რაც შეეხება დანარჩენ სექტორებს, მომსახურების სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა 67%-ისთვის, ხოლო მშენებლობის სექტორში 64%-ისთვის კადრების მოძიება სირთულეებთან არის დაკავშირებული (იხილეთ გრაფიკი 2).

¹ დამრგვალების გამო ანგარიშში მოცემულ ზოგიერთ გრაფიკზე მონაცემთა ჯამი ზუსტად 100%-ის ტოლი არ არის.

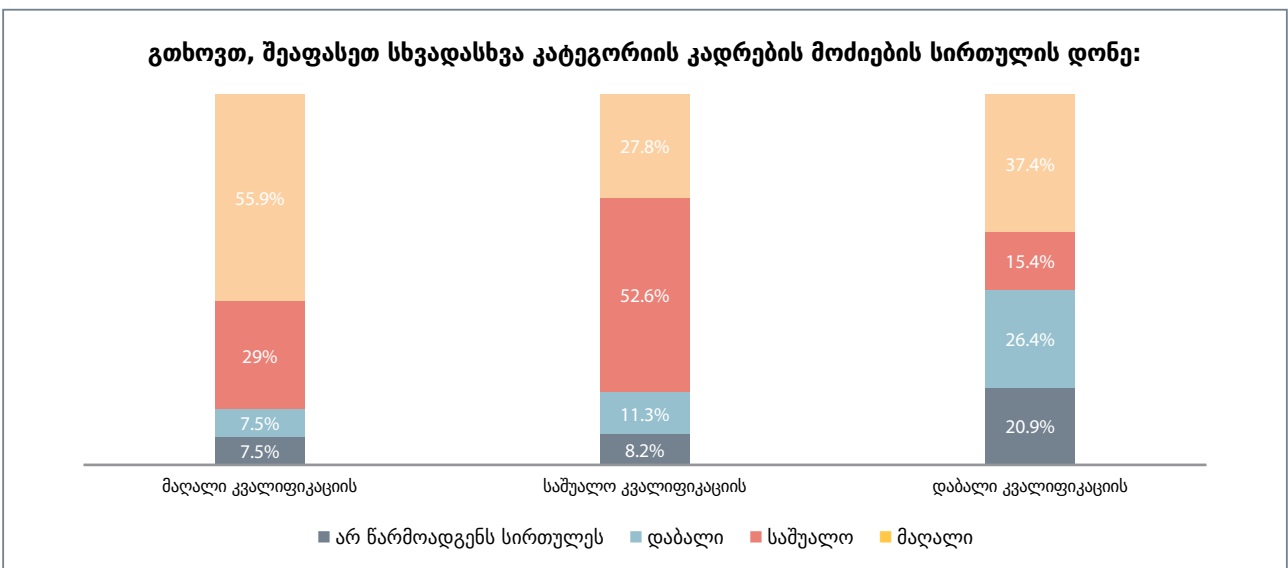


გრაფიკი 2: კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების არსებობა სექტორების მიხედვით

სხვადასხვა კატეგორიის კადრებს შორის, გამოკითხული კომპანიები ყველაზე რთულად მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოძიებას მიიჩნევენ. გამოკითხულ კომპანიათა 55.9%-ის შეფასებით, მაღალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიების სირთულის დონე მაღალია. აღნიშნული მაჩვენებელი გაზრდილია 2021 წლის IV კვარტლის მონაცემთან შედარებით (8.3 პროცენტული პუნქტით).

საშუალო კვალიფიკაციის კადრების მოძიებას კომპანიათა უმრავლესობა (52.6%) საშუალოდ რთულად აფასებს, ხოლო 27.8% მიიჩნევს, რომ აღნიშნული კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ძალიან რთულია. აღსანიშნავია, რომ წინა წლის ამავე კვარტლის მონაცემებთან შედარებით, საშუალო კვალიფიკაციის კადრების მოძიება კომპანიებისთვის გართულებულია (2021 წლის IV კვარტალში კომპანიების 19%-ისთვის საშუალო კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ძალიან რთული იყო).

სხვადასხვა კატეგორიის კადრებს შორის, გამოკითხულ კომპანიათა უმრავლესობა ყველაზე მარტივად დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოძიების პროცესს აფასებენ. გამოკითხულ კომპანიათა 20.9% მიიჩნევს, რომ დაბალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება საერთოდ არ წარმოადგენს სირთულეს, ხოლო 26.4%-ისთვის მოძიების სირთულის დონე დაბალია. თუმცა, მეორე მხრივ, 2021 წლის IV კვარტალთან შედარებით მნიშვნელოვნადაა (16.8 პპ-ით) გაზრდილი იმ კომპანიების წილი, ვისთვისაც დაბალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება მაღალი სირთულისაა.



გრაფიკი 3: სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების სირთულის დონე

აღსანიშნავია, რომ მაღალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ყველაზე რთული მშენებლობისა და მრეწველობის სექტორებისთვისაა (ორივე სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა მნიშვნელოვანი ნაწილი მაღალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიების სირთულეს მაღალ დონეს ანიჭებს: მშენებლობის სექტორში – 67%, მრეწველობის სექტორში – 58%).

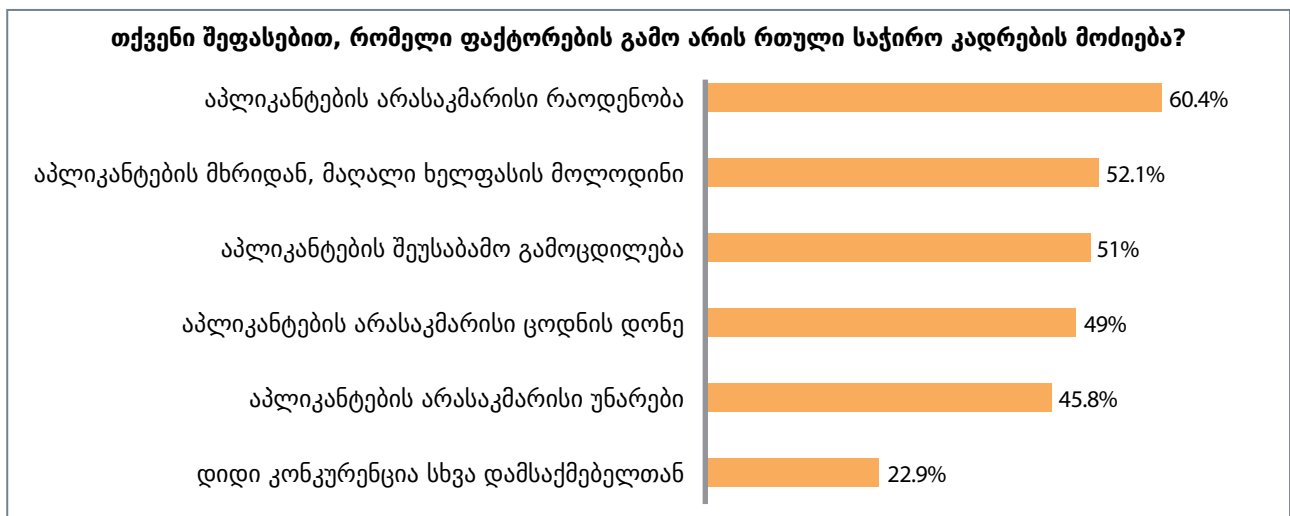
საშუალო კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ოთხივე სექტორში გამოკითხული კომპანიათა ძირითადი ნაწილის მიერ საშუალოდ რთულად ფასდება, რაც წინა წლის შესაბამისი პერიოდის მსგავსია. ხოლო დაბალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ყველაზე მარტივი მრეწველობის სექტორისთვისაა, სადაც გამოკითხულთა 33%-ისთვის დაბალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება პრობლემას არ წარმოადგენს.

დაბალი კვალიფიკაციების კადრების მოძიება ყველაზე რთული მშენებლობისა და მომსახურების სექტორებში აღმოჩნდა (მშენებლობის სექტორში გამოკითხულთა 50%, ხოლო მომსახურების სექტორში 38%, დაბალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიების სირთულეს მაღალ დონეს ანიჭებს). აღსანიშნავია, რომ 2022 წლის IV კვარტალში, 2021 წლის IV კვარტალთან შედარებით, ოთხივე სექტორში მნიშვნელოვნადაა გაზრდილი იმ კომპანიების წილი, რომლებსაც რთულია დაბალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება (იხილეთ დანართი, გრაფიკი 2).

კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების განმაპირობებელი ფაქტორები

2022 წლის IV კვარტალში გამოკითხულმა კომპანიებმა, კითხვაზე, თუ რომელი ფაქტორების გამო არის რთული საჭირო კადრების მოძიება, ყველაზე ხშირად დაასახელეს შემდეგი სამი ფაქტორი: აპლიკანტების არასაკმარისი რაოდენობა (60.4%), აპლიკანტთა მხრიდან მაღალი ხელფასის მოლოდინი (52.1%) და აპლიკანტთა შეუსაბამო გამოცდილება (51%). აღსანიშნავია რომ 2021 წლის IV კვარტალში კადრების მოძიების სირთულის განმაპირობებელ ფაქტორებს შორის ყველაზე ხშირად აპლიკანტთა არასაკმარისი ცოდნა სახელდება. რაც შეეხება კონკურენციას სხვა დამსაქმებელთან, ეს ფაქტორი, 2021 წლის მსგავსად, 2022 წელსაც ყველაზე იშვიათად დასახელდა კადრების მოძიების სირთულის განმაპირობებელ ფაქტორებს შორის (იხილეთ დანართი, გრაფიკი 3).

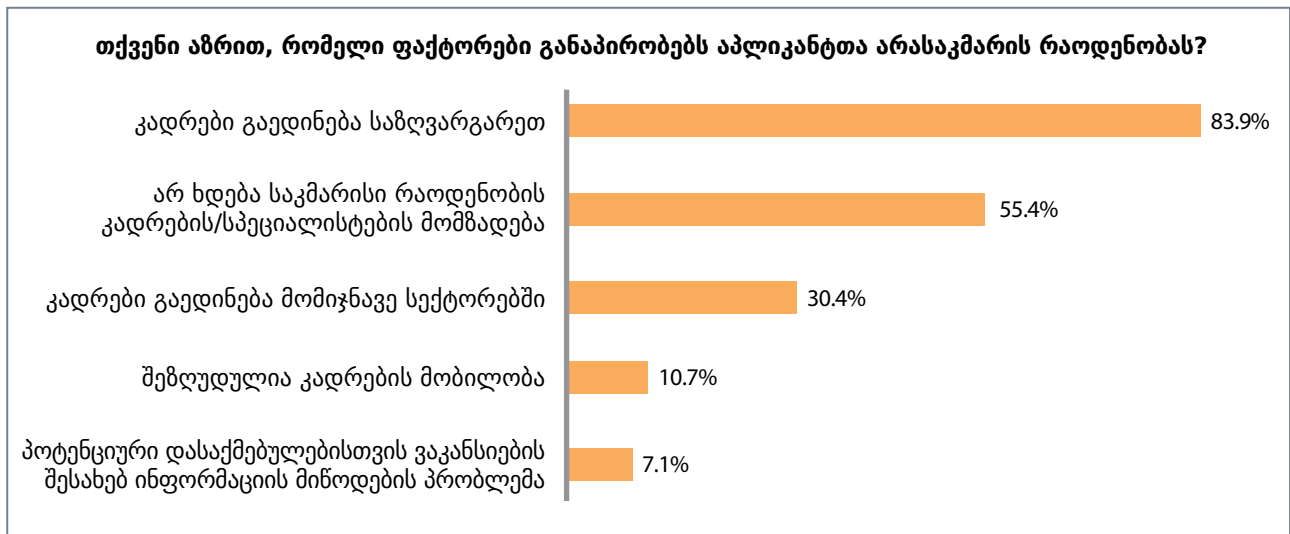
საჭირო კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული პრობლემების განმაპირობებელი ძირითადი ფაქტორები სექტორებს შორის მცირედით განსხვავებულია. მომსახურებისა და მრეწველობის სექტორებისთვის ყველაზე ხშირად დასახელებული ფაქტორია აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობა. მშენებლობის სექტორში, აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობასთან ერთად (73%), ყველაზე ხშირად დასახელდა აპლიკანტთა შეუსაბამო გამოცდილება (73%). ხოლო ვაჭრობის სექტორისთვის ყველაზე ხშირად დასახელებული ფაქტორი, აპლიკანტების მხრიდან, მაღალი ხელფასის მოლოდინი აღმოჩნდა (61%).



გრაფიკი 4: კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების განმაპირობებელი ფაქტორები

2022 წლის IV კვარტალში გამოკითხულ კომპანიათა (მათ ვინც აპლიკანტების არასაკმარისი რაოდენობა დაასახელეს პრობლემად) 83.9% მიიჩნევს, რომ აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობას კადრების საზღვარგარეთ გადინება განაპირობებს. აღსანიშნავია, რომ ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნადაა გაზრდილი 2021 წლის IV კვარტალთან შედარებით (გაზრდილია 14.2 პროცენტული პუნქტით). მეორე მხრივ, შემცირებულია იმ კომპანიათა წილი, რომლებიც შემდეგ ფაქტორებს ასახელებენ კადრების არასაკმარისი რაოდენობის განმაპირობებლად: არასაკმარისი რაოდენობის კადრების მომზადება, მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინება და შეზღუდული კადრების მობილობა (იხილეთ დანართი, გრაფიკი 4).

აღსანიშნავია, რომ მრეწველობის სექტორში გამოკითხული კომპანიათა აბსოლუტური უმრავლესობა (100%) მიიჩნევს რომ სექტორში აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობას კადრების საზღვარგარეთ გადინება განაპირობებს. მომსახურების (77%), ვაჭრობისა (76%) და მშენებლობის (64%) სექტორებში აპლიკანტების არასაკმარისი რაოდენობის განმაპირობებელ ფაქტორად ყველაზე ხშირად, ასევე, კადრების საზღვარგარეთ გადინება სახელდება.

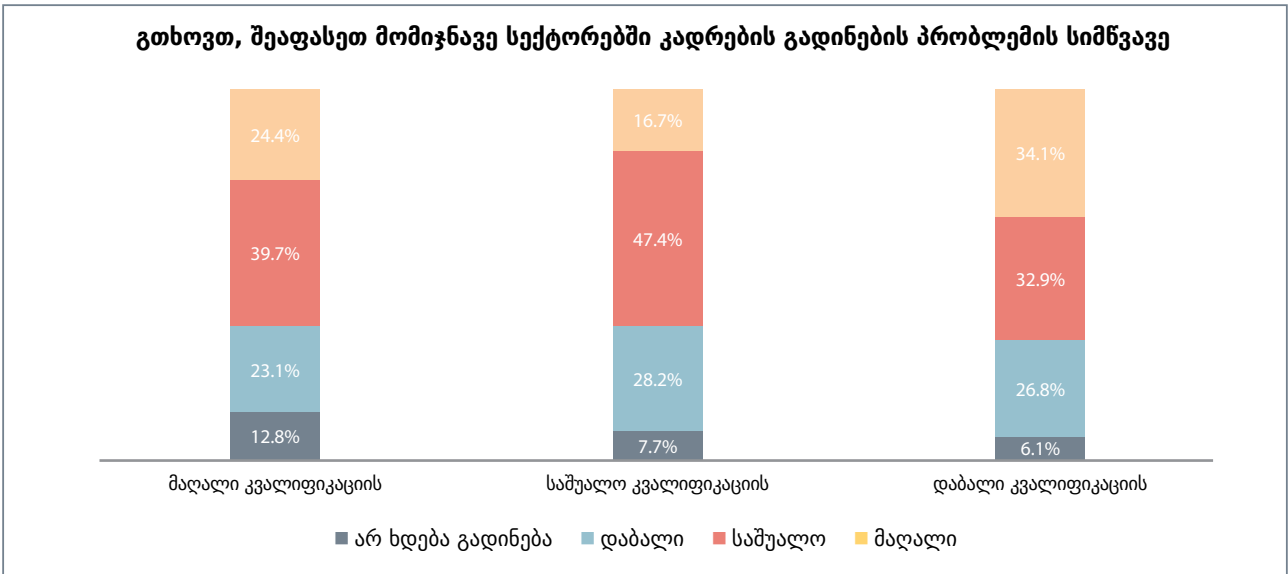


გრაფიკი 5: აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობის განმაპირობებელი ფაქტორები

კითხვარის მეშვეობით, კომპანიებმა ასევე, შეაფასეს მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების სიმწვავე. რესპონდენტების აზრით, მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების შემთხვევაში (გამოკითხულ კომპანიათა 34.1%-ისთვის მომიჯნავე სექტორებში დაბალი კვალიფიკაციის კადრების გადინების პრობლემა ძალიან მწვავეა, ხოლო 32.9%-ისთვის საშუალო სიმწვავესაა). ასევე აღსანიშნავია, რომ 2022 წლის IV კვარტალში, 2021 წლის IV კვარტალთან შედარებით, გაზრდილია იმ კომპანიების წილი, ვინც მიიჩნევს რომ დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების შემთხვევაში განსაკუთრებით მაღალია მომიჯნავე სექტორში გადინების შემთხვევები.

მაღალი კვალიფიკაციის კადრების გადინების პრობლემის სიმწვავის დონე კომპანიების 64.1%-ისთვის საშუალო და მაღალია (24.4%-ისთვის პრობლემის სიმწვავე მაღალია, ხოლო 39.7%-ისთვის საშუალო). აღნიშნული მაჩვენებელი იდენტურია საშუალო კვალიფიკაციის კადრებისთვისაც (16.7%-ისთვის პრობლემის სიმწვავე მაღალია, 47.4%-ისთვის კი საშუალო).

აღსანიშნავია, რომ 2021 წლის IV კვარტალში მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების პრობლემა ყველაზე ნაკლებად მაღალი კვალიფიკაციის კადრების შემთხვევაში იკვეთებოდა, როდესაც კომპანიათა 24.4%-ის განცხადებით, საერთოდ არ ხდებოდა მაღალი კვალიფიკაციის კადრების გადინება.



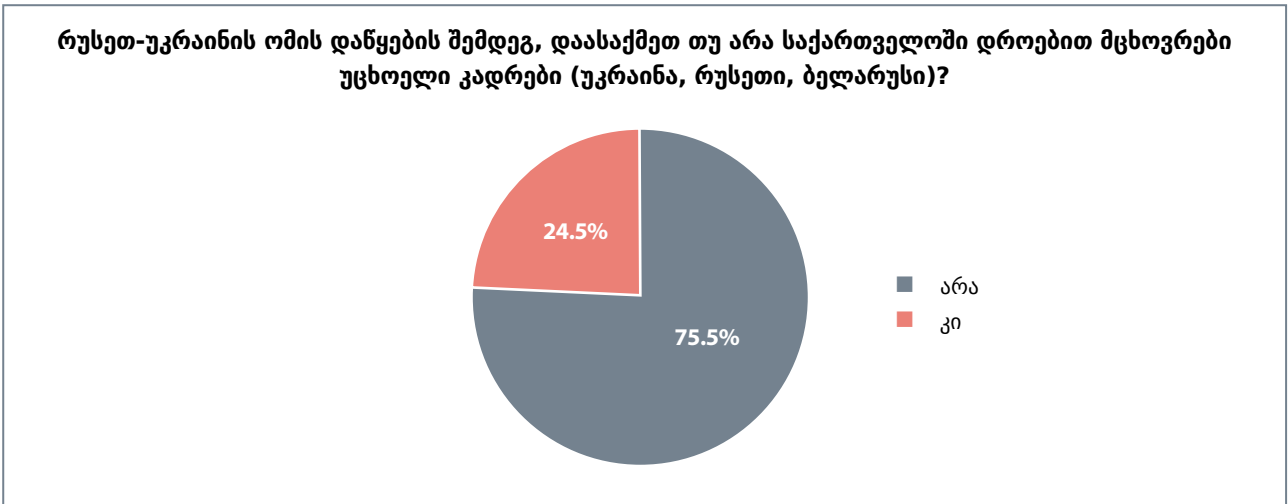
გრაფიკი 6: მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების პრობლემის სიმწვავე

სექტორებს შორის, მომიჯნავე სექტორებში დაბალი კვალიფიკაციის კადრების გადინების პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა მშენებლობის სექტორში, ხოლო მაღალი კვალიფიკაციის კადრების გადინების პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა ვაჭრობის სექტორისთვის. რაც შეეხება საშუალო კვალიფიკაციის კადრების გადინების პრობლემას, ყველაზე მწვავე მომსახურების სექტორისთვის აღმოჩნდა.

უცხოელი კადრების (ექსპატების) დასაქმება

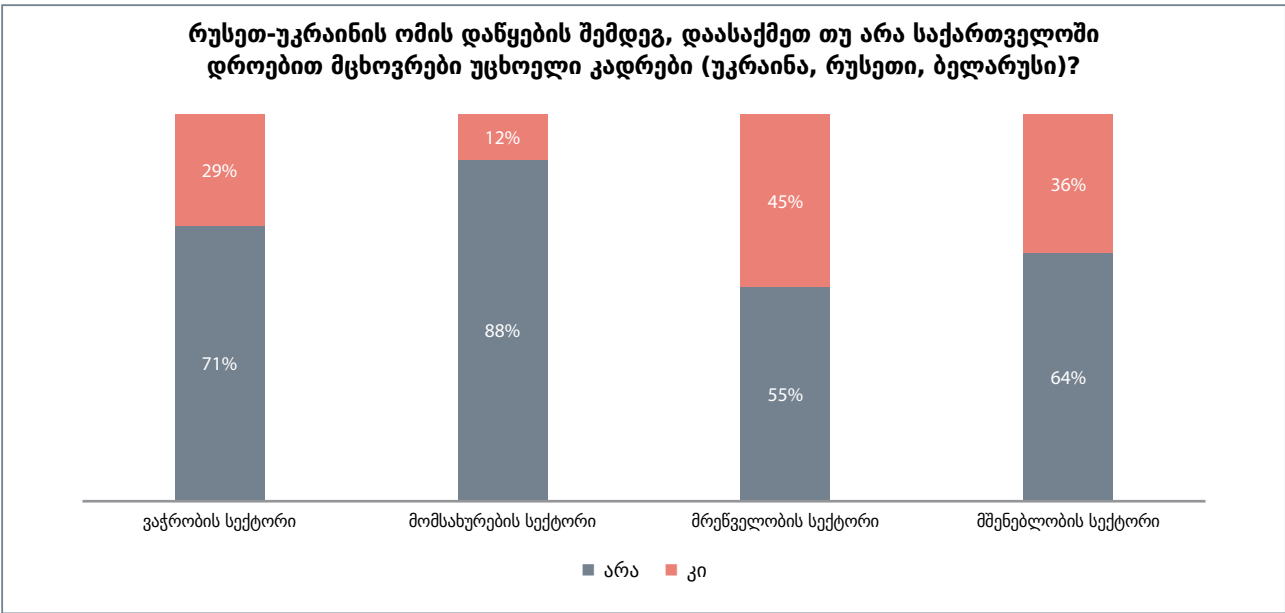
2022 წლის IV კვარტლის კითხვარში ასევე ინტეგრირდა კითხვები რუსეთ-უკრაინის ომის დაწყების შემდეგ, საქართველოში დროებით მცხოვრები უცხოელი კადრების (ექსპატების) დასაქმების შესახებ.

გამოკითხული კომპანიების 75.5% აღნიშნავს, რომ რუსეთ-უკრაინის ომის დაწყების შემდეგ არ დაუსაქმებიათ საქართველოში დროებით მცხოვრები უცხოელები თავიანთ კომპანიაში. ხოლო 24.5% აღნიშნავს, რომ დაასაქმეს უცხოელი კადრები.



გრაფიკი 7: უცხოელი კადრების დასაქმება რუსეთ-უკრაინის ომის დაწყების შემდეგ

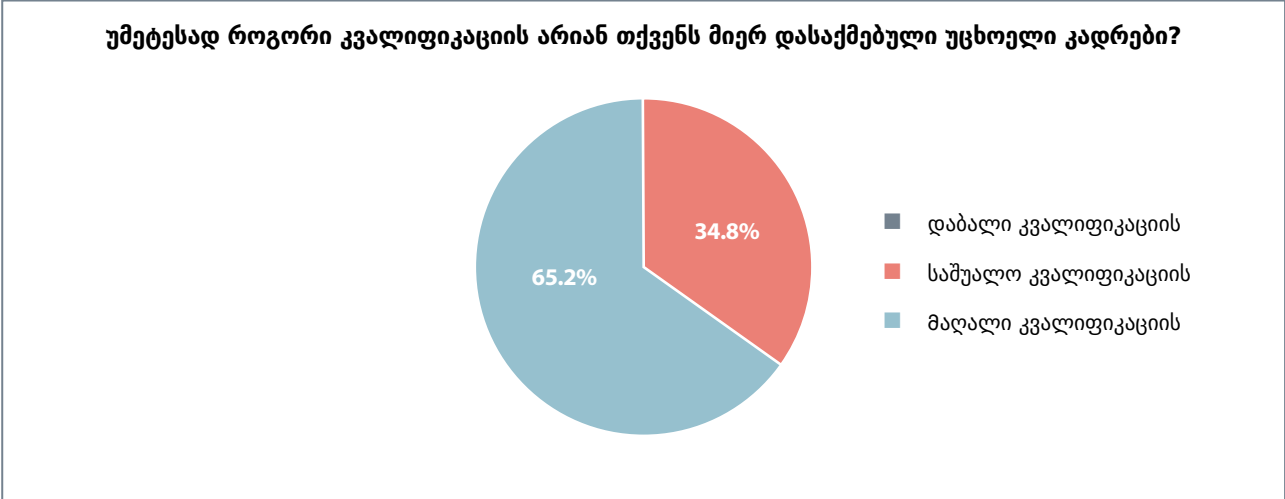
სექტორებს შორის, მრეწველობის სექტორში გამოკითხული კომპანიების ყველაზე დიდმა ნაწილმა (45%) დაასაქმა უცხოელი კადრები თავიანთ კომპანიაში, მომსახურების სექტორში კი ყველაზე მცირე ნაწილმა (12%).



გრაფიკი 8: უცხოელი კადრების დასაქმება რუსეთ-უკრაინის ომის დაწყების შემდეგ სექტორების მიხედვით

იმ კომპანიებს შორის, ვინც დაასაქმა უცხოელი კადრები, 65.2% აღნიშნავს, რომ მათ მიერ დასაქმებული კადრები უმეტესად მაღალი კვალიფიკაციის არიან, ხოლო 34.8% აღნიშნავს რომ მათი აყვანილი კადრების კვალიფიკაციის დონე უმეტესად საშუალოა. ასევე აღსანიშნავია, რომ არცერთ გამოკითხულ კომპანიას არ დაუსაქმებია დაბალი კვალიფიკაციის მქონე უცხოელი კადრები.

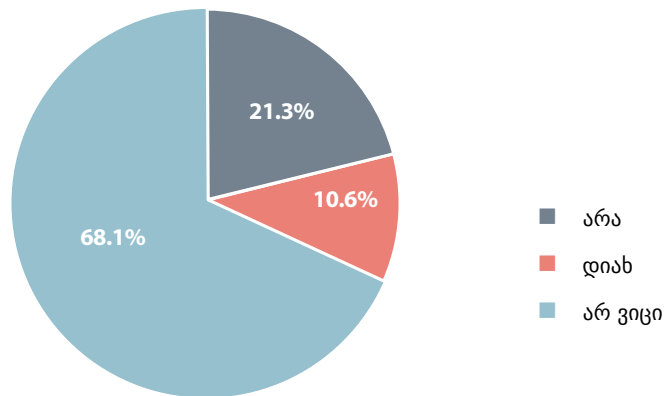
სექტორებს შორის, მრეწველობის სექტორში, იმ კომპანიებს შორის, ვინც დაასაქმა უცხოელი კადრები, 80% აღნიშნავს, რომ მათ მიერ დასაქმებული კადრები უმეტესად მაღალი კვალიფიკაციის არიან. საშუალო კვალიფიკაციის კადრები კი ყველაზე მეტად მშენებლობის სექტორში გამოკითხულმა კომპანიებმა აიყვანეს (75%).



გრაფიკი 9: რუსეთ-უკრაინის ომის დაწყების შემდეგ დასაქმებული უცხოელი კადრების კვალიფიკაციის დონე

რაც შეეხება სამომავლო გეგმებს, გამოკითხულ კომპანიათა უმრავლესობამ (68.1%) არ იცის მომავალში დაასაქმებს თუ არა რუსეთ-უკრაინის ომის შედეგად საქართველოში დროებით მცხოვრებ უცხოელ კადრებს, 21.3% არ გეგმავს, ხოლო 10.6% მომავალში აპირებს უცხოელი კადრების აყვანას.

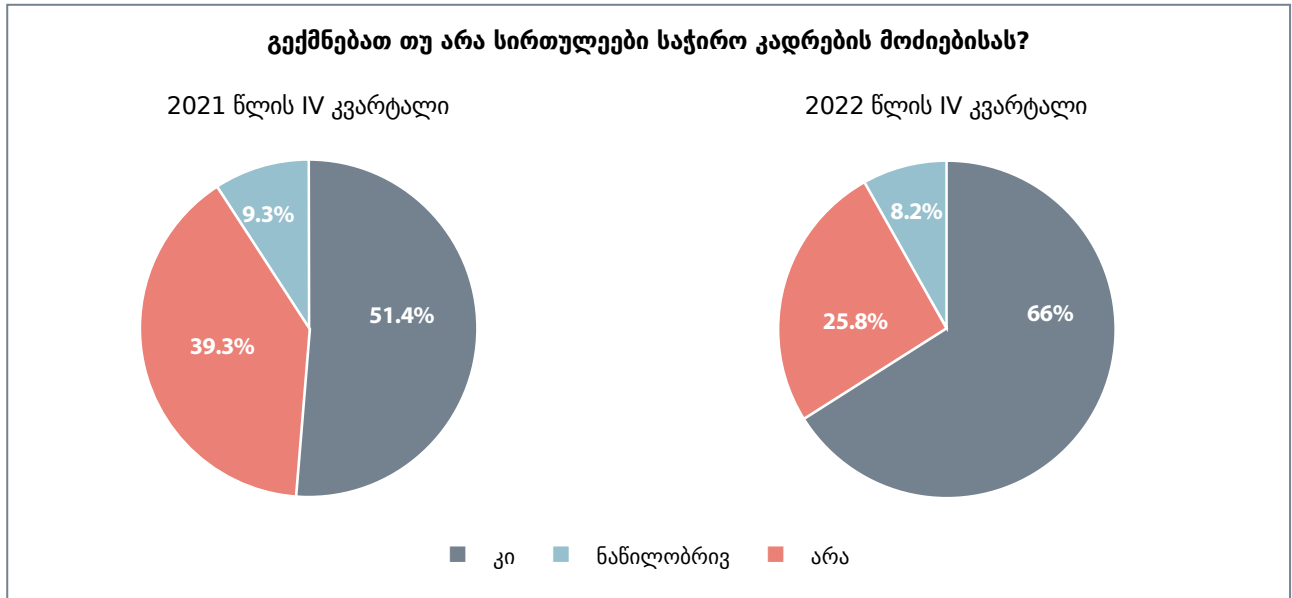
გეგმავთ თუ არა, მომავალში დაასაქმოთ რუსეთ-უკრაინის ომის შედეგად საქართველოში დროებით მცხოვრები უცხოელი კადრები (უკრაინა, რუსეთი, ბელარუსი)?



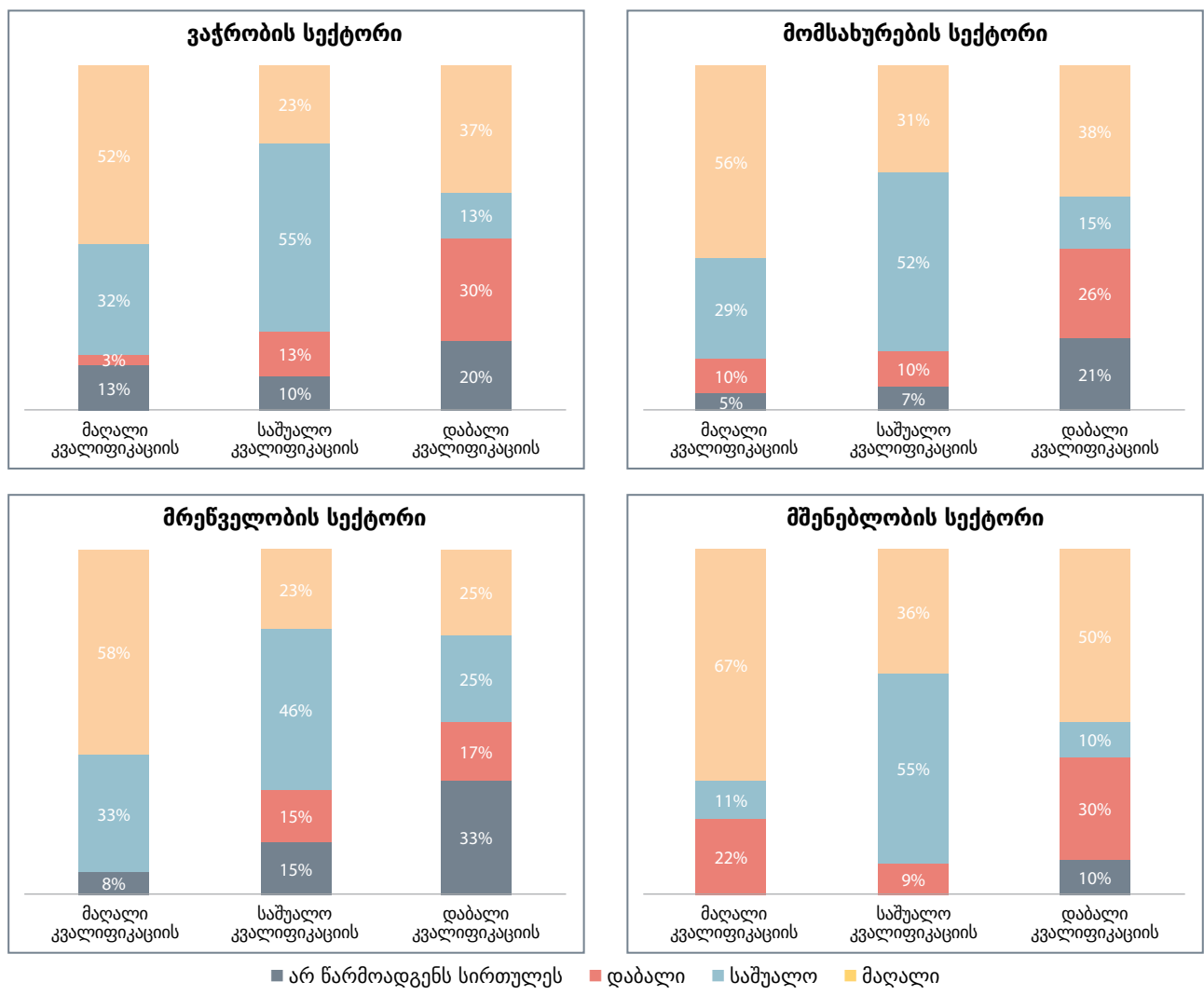
გრაფიკი 10: საქართველოში დროებით მცხოვრები უცხოელი კადრების დასაქმების გეგმები

სექტორებს შორის, მომავალში უცხოელი კადრების აყვანას ყველაზე მეტად მშენებლობის სექტორში გეგმავენ (36%). უცხოელი კადრების აყვანის თვალსაზრისით, ყველაზე უარყოფითი მოლოდინი კი მომსახურების სფეროში დაფიქსირდა, სადაც გამოკითხული კომპანიების 20%-მა განაცხადა, რომ არ აპირებს უცხოელი კადრების აყვანას.

დანართი

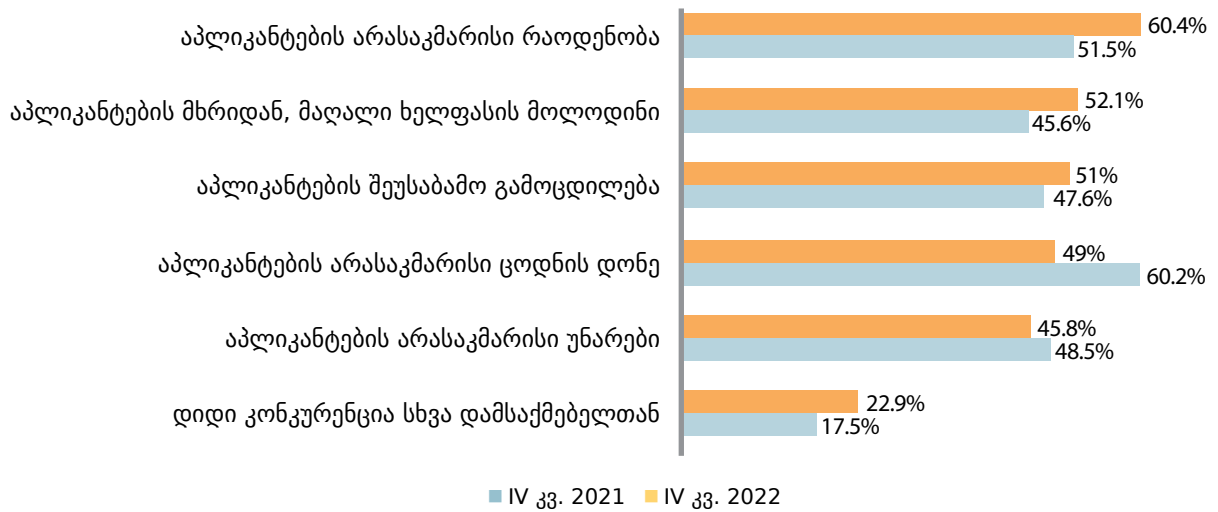


გრაფიკი 1: კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების არსებობა 2021 წლის IV კვარტალში



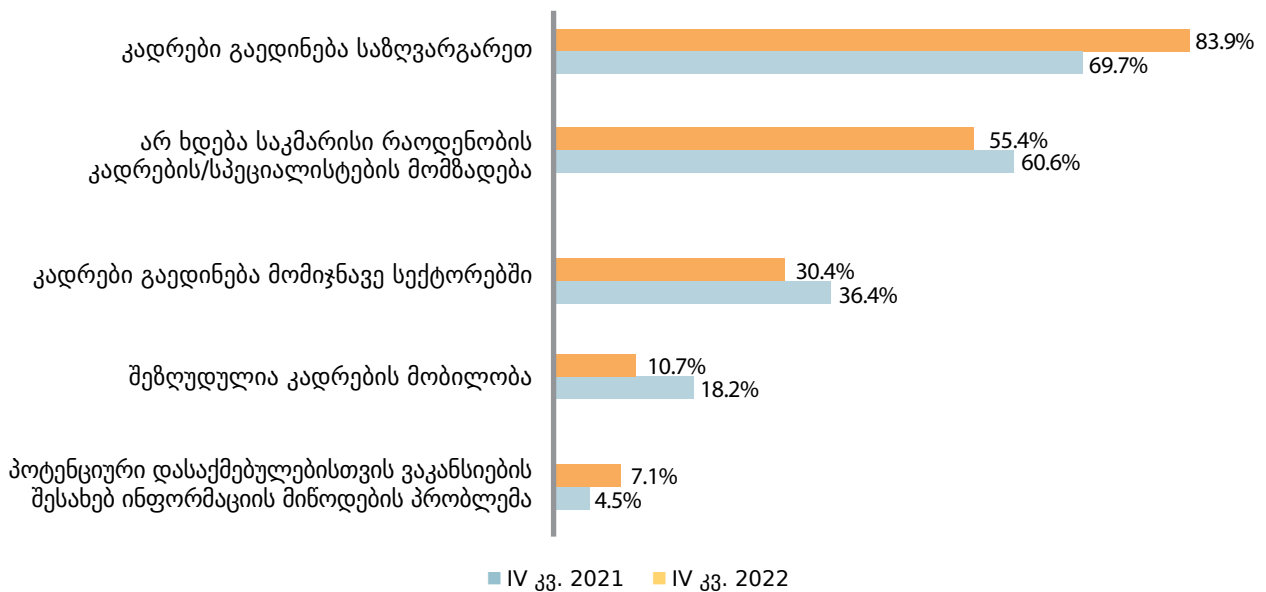
გრაფიკი 2: სექტორების მიხედვით, სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების სირთულის დონე 2022 წლის IV კვარტლის გამოკითხვის მიხედვით

თქვენი შეფასებით, რომელი ფაქტორების გამო არის რთული საჭირო კადრების მოძიება?

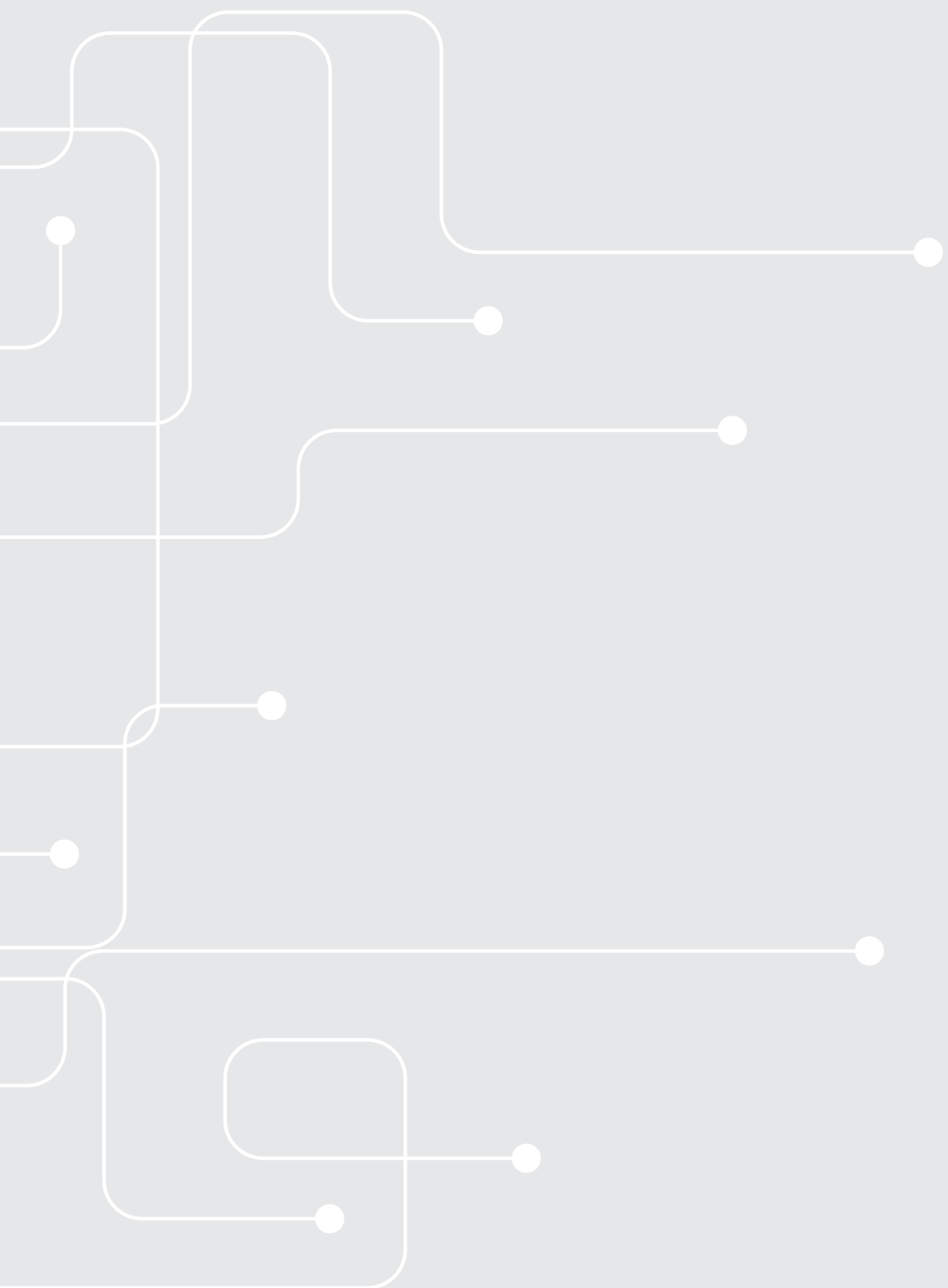


გრაფიკი 3: კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების განმაპირობებელი ფაქტორები 2021 წლის IV და 2022 წლის IV კვარტლებში

თქვენი აზრით, რომელი ფაქტორები განაპირობებს აპლიკანტთა არასაკმარის რაოდენობას?



გრაფიკი 4: აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობის განმაპირობებელი ფაქტორები 2021 წლის IV და 2022 წლის IV კვარტლებში



კონტაქტი:

გ. ლეონიძის ქ. 2, თბილისი, საქართველო

☎ +995 32 2 202-215

✉ info@bag.ge

f Business Association of Georgia

www.bag.ge