

# BAG

## ინდუსტრი

შრომითი  
რესურსების  
საჭიროება



საქართველოს ბიზნეს ასოციაცია  
BUSINESS ASSOCIATION OF GEORGIA



Leibniz Institute for Economic Research  
at the University of Munich



Research

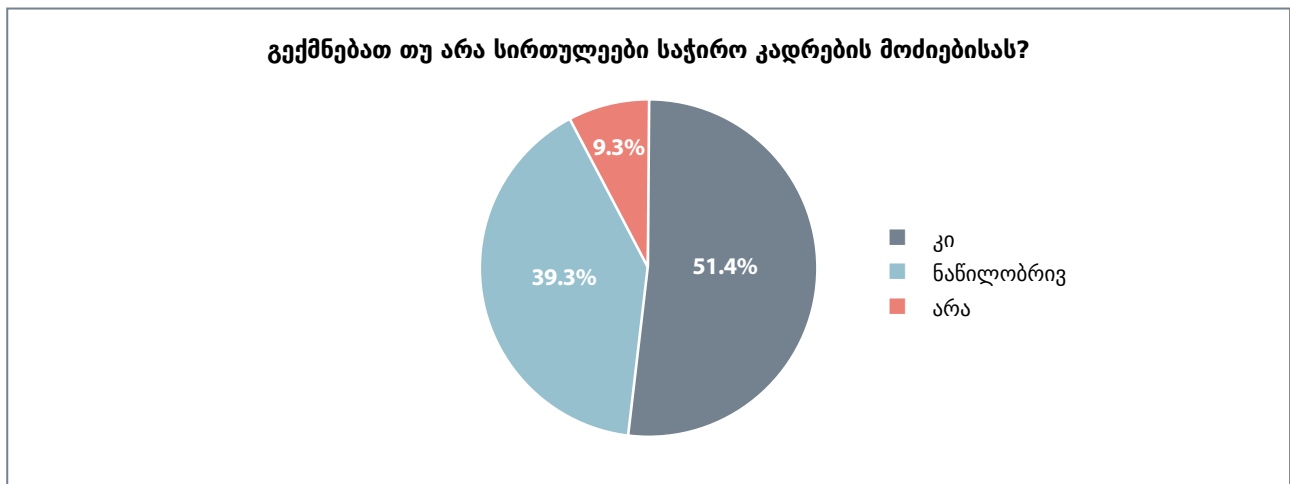
## შრომითი რესურსების საჭიროება

2021 წლის IV კვარტლის გამოკითხვაში, კომპანიებისთვის შრომითი რესურსების საჭიროების და კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების შესაფასებლად, BAG ინდექსის კითხვარში დამატებითი კითხვები ინტეგრირდა. აღნიშნული კვლევის ფარგლებში, BAG-ის წევრები და მათ ჯგუფში შემავალი კომპანიები ოთხ სექტორში განაწილდა: ვაჭრობა, მომსახურება, მრეწველობა და მშენებლობა. შრომითი რესურსების საჭიროების კვლევის დეტალური შედეგები სექტორების მიხედვით მოცემულია დანართში.

### 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.

აღსანიშნავია, რომ, სექტორების მიხედვით, საჭირო კადრების მოძიების პრობლემა განსაკუთრებით ვაჭრობის სექტორში შეინიშნება (ვაჭრობის სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა 65%-ისთვის საჭირო კადრების მოძიება სირთულეებთანაა დაკავშირებული). აღნიშნული პრობლემა, ყველაზე ნაკლებად მომსახურების სექტორში დაფიქსირდა, სადაც გამოკითხულთა მხოლოდ 42.2%-ისთვისაა საჭირო კადრების მოძიება სირთულეებთან დაკავშირებული. რაც შეეხება დანარჩენ სექტორებს, მშენებლობის სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა 50%-ისთვის, ხოლო მრეწველობის სექტორში 43%-ისთვის კადრების მოძიება სირთულეებთან არის დაკავშირებული.



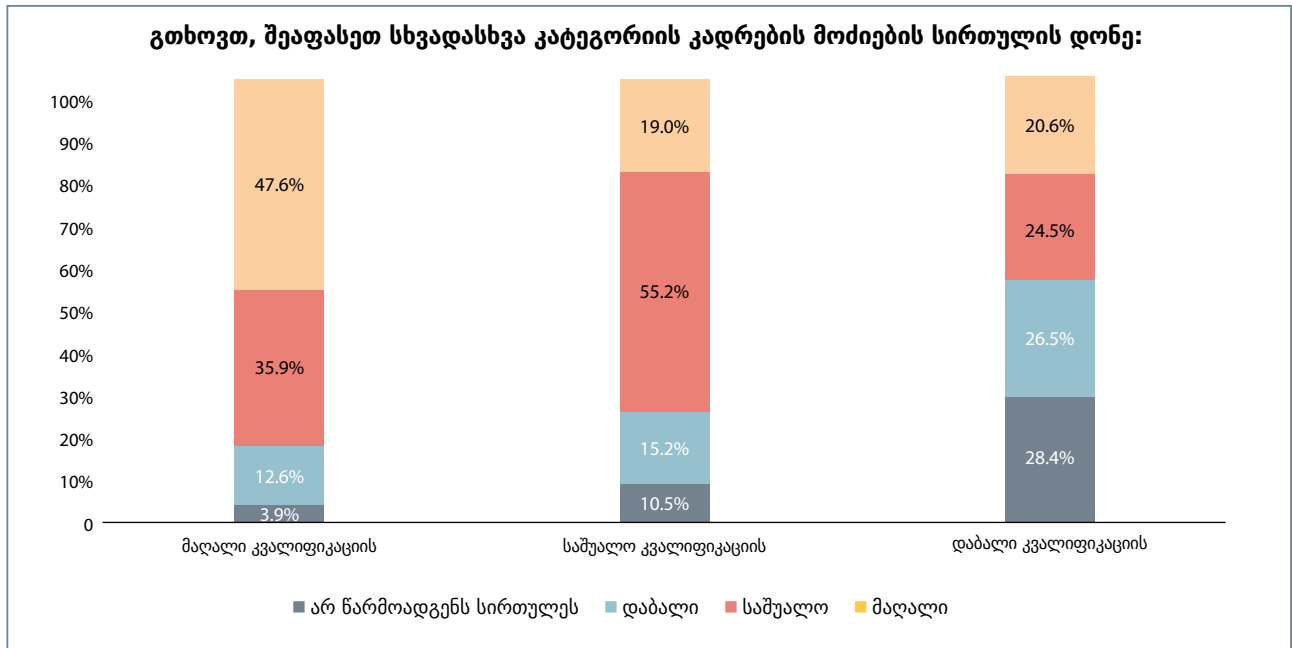
**გრაფიკი 1:** კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების არსებობა<sup>1</sup>

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%).

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

აღსანიშნავია, რომ მაღალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ყველაზე რთული მომსახურებისა და მშენებლობის სექტორებისთვისაა (ორივე სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა მნიშვნელოვანი ნაწილი მაღალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიების სირთულეს მაღალ დონეს ანიჭებს: მომსახურების სექტორში - 62.8%, მშენებლობის სექტორში - 43%). საშუალო კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ოთხივე სექტორში გამოკითხული კომპანიათა უმრავლესობის მიერ საშუალოდ რთულად ფასდება. ხოლო დაბალი კვალიფიკაციის კადრების მოძიება ყველაზე მარტივი მრეწველობისა და მომსახურების სექტორებისთვისაა (მრეწველობის სექტორში გამოკითხულთა 40%-ისთვის, ხოლო მომსახურების სექტორში გამოკითხულთა 38%-ისთვის არ წარმოადგენს სირთულეს), ყველაზე რთული კი ვაჭრობის სექტორისთვის (31.6%-ისთვის დაბალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოძიება ძალიან რთულია).



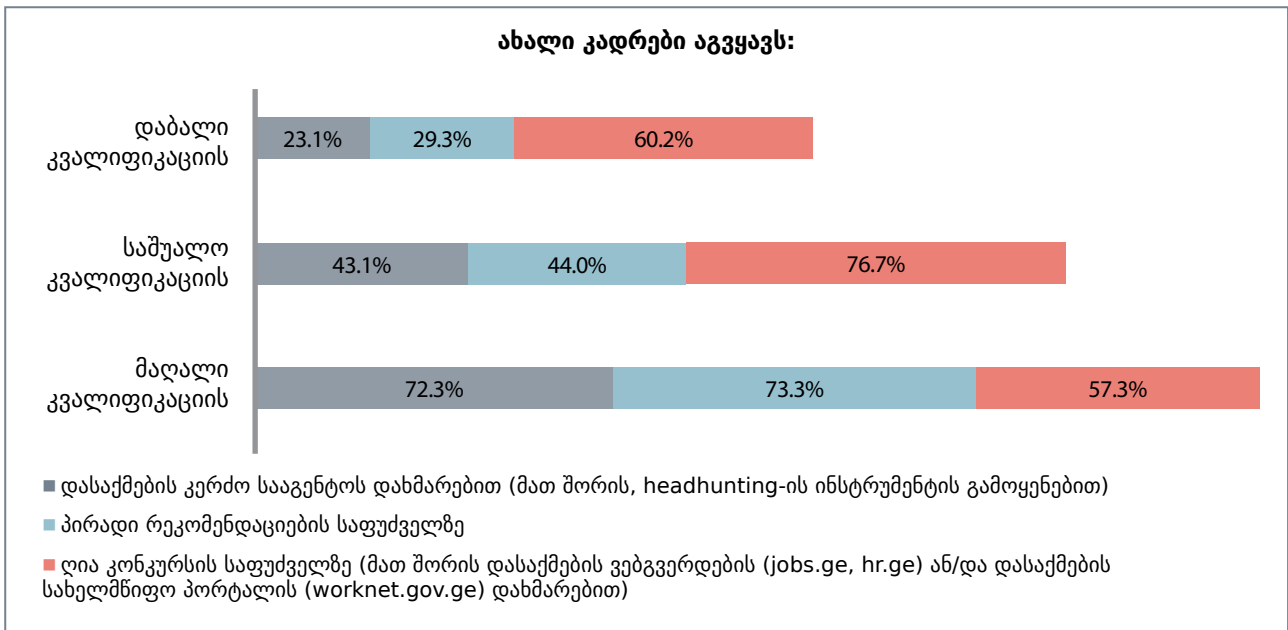
**გრაფიკი 2:** სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების სირთულის დონე

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%) აპყავს. 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.

ამას გარდა, უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა სექტორისთვის ახალი კადრების აყვანისას ყველაზე ხშირად გამოყენებადი პრაქტიკა ღია კონკურსია. საინტერესოა, რომ ვაჭრობის სექტორი ერთადერთია სექტორთა შორის, რომლისთვისაც კერძო სააგენტოების დახმარებით კადრების მოძიება მეორე ყველაზე ხშირად გამოყენებადი პრაქტიკაა ღია კონკურსის შემდეგ.

აღსანიშნავია, რომ მაღალი კვალიფიკაციის კადრების აყვანა მშენებლობის და მომსახურების სექტორებში ყველაზე ხშირად პირადი რეკომენდაციების საფუძველზე ხდება (მშენებლობის სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა 80%-მა დააფიქსირა, ხოლო მომსახურების სექტორში 81%-მა). მრეწველობის (83%) და ვაჭრობის (68%) სექტორებში კი მაღალი კვალიფიკაციის კადრების აყვანა ყველაზე ხშირად დასაქმების კერძო სააგენტოების დახმარებით ხორციელდება. საშუალო და დაბალი კვალიფიკაციის კადრების აყვანა ოთხივე სექტორში უმეტესად ღია კონკურსის საფუძველზე ხორციელდება.

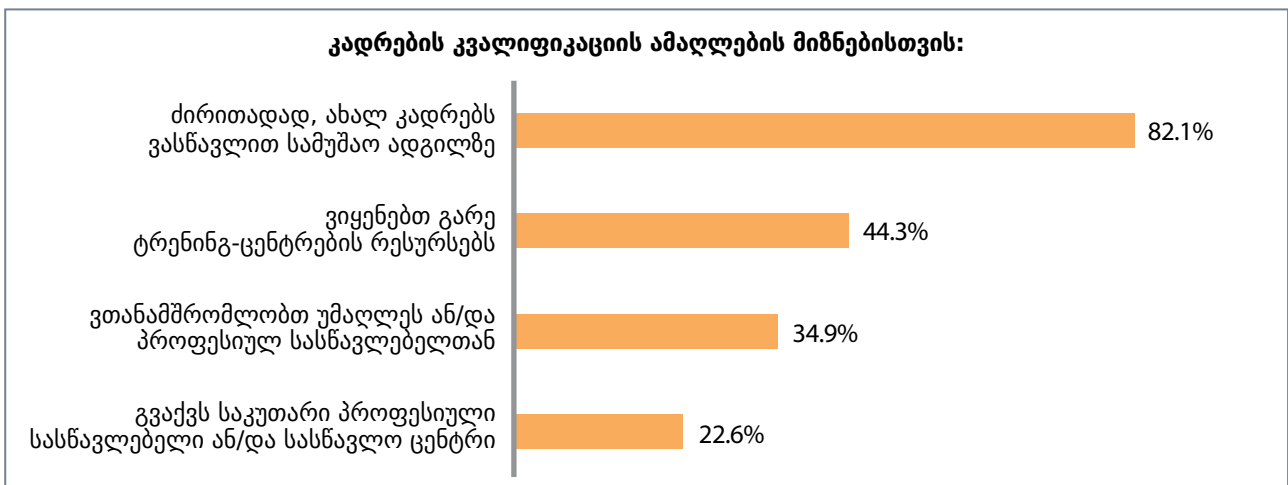


**გრაფიკი 3:** სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების ძირითადი პრაქტიკები

### 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.

სექტორებს შორის, კადრების კვალიფიკაციის ასამაღლებლად სამუშაო ადგილზე სწავლების პრაქტიკას ყველაზე ხშირად მრეწველობის სექტორში (გამოკითხულ კომპანიათა 92.9%) მიმართავენ, ხოლო ყველაზე ნაკლებად მშენებლობის სექტორში (75%). გარე ტრენინგების რესურსებს ყველაზე ხშირად ვაჭრობის სექტორში (51.3%), ხოლო ყველაზე ნაკლებად მრეწველობის სექტორში (14.3%) იყენებენ. რაც შეეხება უმაღლეს ან/და პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობას, აღნიშნულ პრაქტიკას ყველაზე ხშირად მომსახურების სექტორში (42.2%) იყენებენ, ხოლო ყველაზე ნაკლებად ვაჭრობის სექტორში (28.2%). ამასთანავე, მომსახურების სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა 35.6%-ს საკუთარი პროფესიული სასწავლებელი აქვს, ხოლო მშენებლობის სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა შორის - არცერთს.

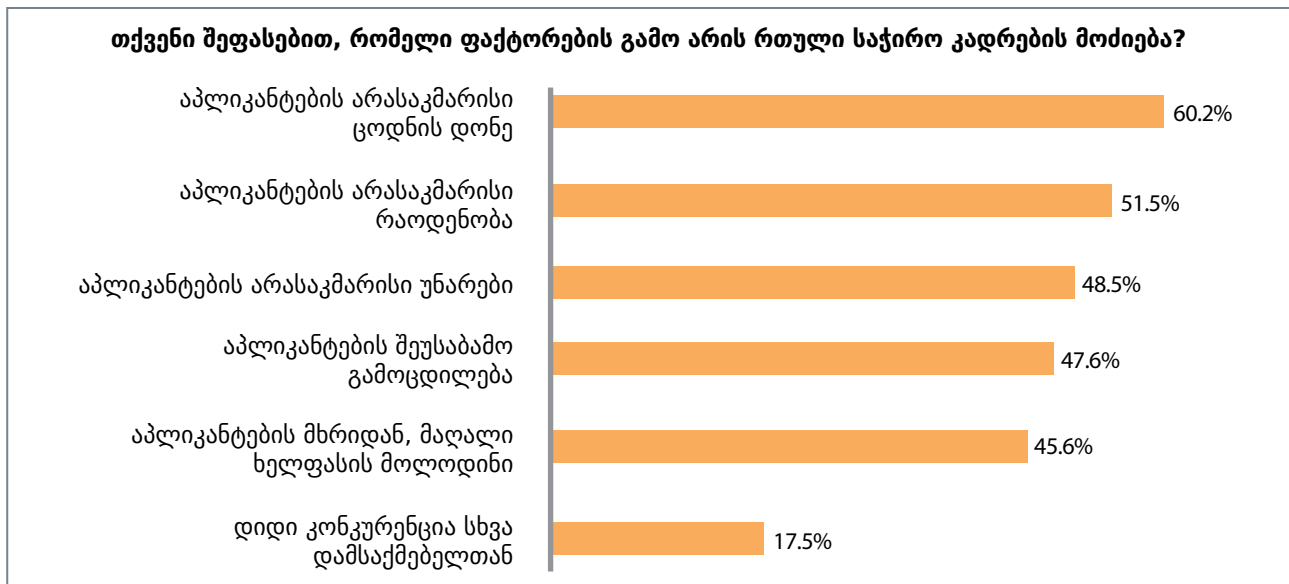


**გრაფიკი 4:** კადრების კვალიფიკაციის ამაღლების მეთოდები

## 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.

საჭირო კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული პრობლემების განმაპირობებელი ძირითადი ფაქტორები სექტორებს შორის მცირედით განსხვავებულია. მომსახურებისა და მრეწველობის სექტორებისთვის ყველაზე ხშირად დასახელებული ფაქტორია აპლიკანტთა არასაკმარისი ცოდნის დონე. მშენებლობის სექტორში კი ყველაზე ხშირად დასახელებული (75%) ფაქტორი აპლიკანტთა არასაკმარისი უნარები აღმოჩნდა. ხოლო ვაჭრობის სექტორისთვის ყველაზე ხშირად დასახელებული ფაქტორი აპლიკანტების არასაკმარისი რაოდენობა აღმოჩნდა (58%).

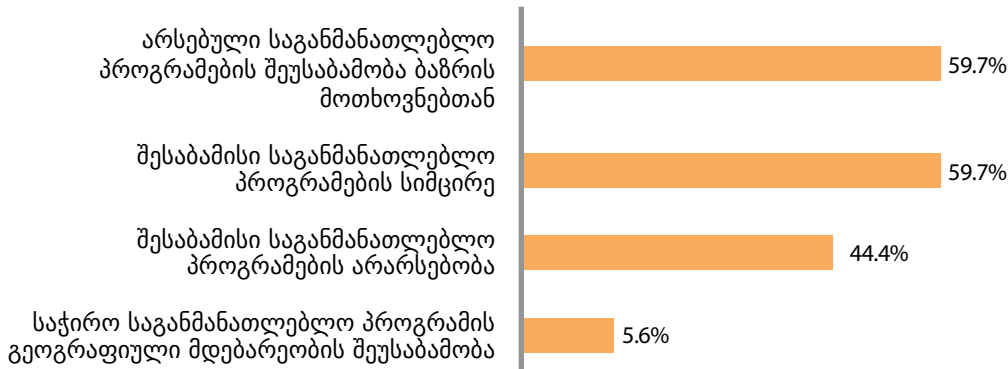


**გრაფიკი 5:** კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების განმაპირობებელი ფაქტორები

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.

მომსახურების, ვაჭრობისა და მშენებლობის სექტორებში გამოკითხულ კომპანიათა უმრავლესობის მიერ აპლიკანტების არასაკმარისი ცოდნის დონის მთავარ განმაპირობებელ ფაქტორად არსებული საგანმანათლებლო პროგრამების ბაზრის მოთხოვნებთან შეუსაბამობა დასახელდა, ხოლო მრეწველობის სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა უმრავლესობა (88%) მიიჩნევს, რომ აპლიკანტთა არასაკმარისი ცოდნის დონეს შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამების სიმცირე განაპირობებს.

**თქვენი აზრით, რა არის ის მიზეზები, რის გამოც აპლიკანტებს არასაკმარისი ცოდნის დონე აქვთ?**

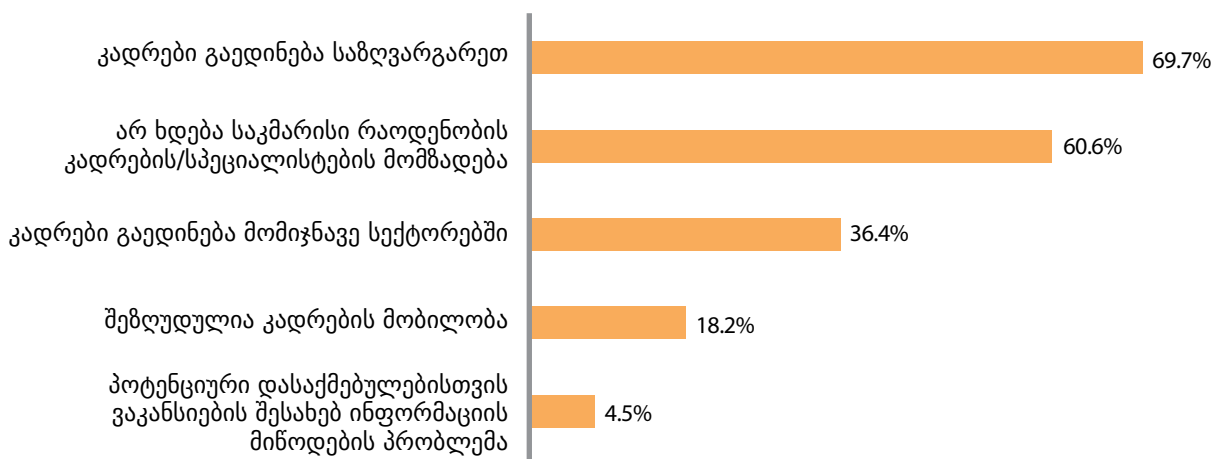


**გრაფიკი 6:** აპლიკანტების არასაკმარისი ცოდნის განმაპირობებელი ფაქტორები

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 დასაქმებულისთვის ვაკანსიის შესახებ ინფორმაციის მიწოდების პრობლემა იწვევს აპლიკანტთა სიმცირეს.

აღსანიშნავია, რომ ვაჭრობის სექტორში გამოკითხული კომპანიათა უმრავლესობა (85%) მიიჩნევს რომ სექტორში აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობას კადრების საზღვარგარეთ გადინება განაპირობებს. მშენებლობისა (75%) და მომსახურების (64%) სექტორებში აპლიკანტების არასაკმარისი რაოდენობის განმაპირობებელ ფაქტორად ყველაზე ხშირად არასაკმარისი რაოდენობის კადრების/სპეციალისტების მომზადება დასახელდა, ხოლო მრეწველობის სექტორში აპლიკანტთა ნაკლებობას როგორც კადრების საზღვარგარეთ გადინება, ასევე, არასაკმარისი რაოდენობის კადრების/სპეციალისტების მომზადება (64%) განაპირობებს.

**თქვენი აზრით, რომელი ფაქტორები განაპირობებს აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობას?**

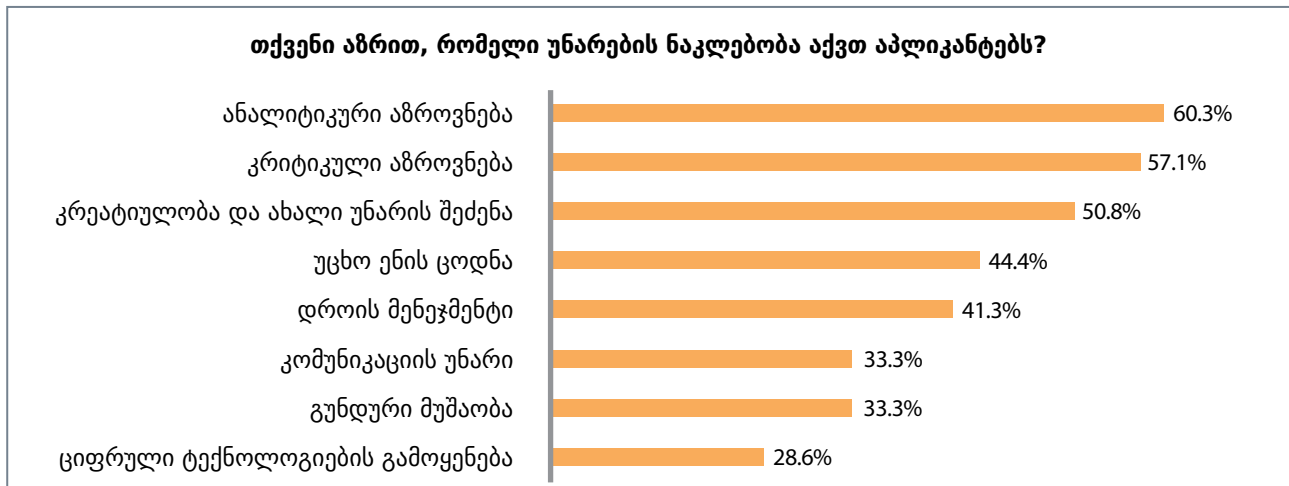


**გრაფიკი 7:** აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობის განმაპირობებელი ფაქტორები

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 აზ-

როვნება (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.

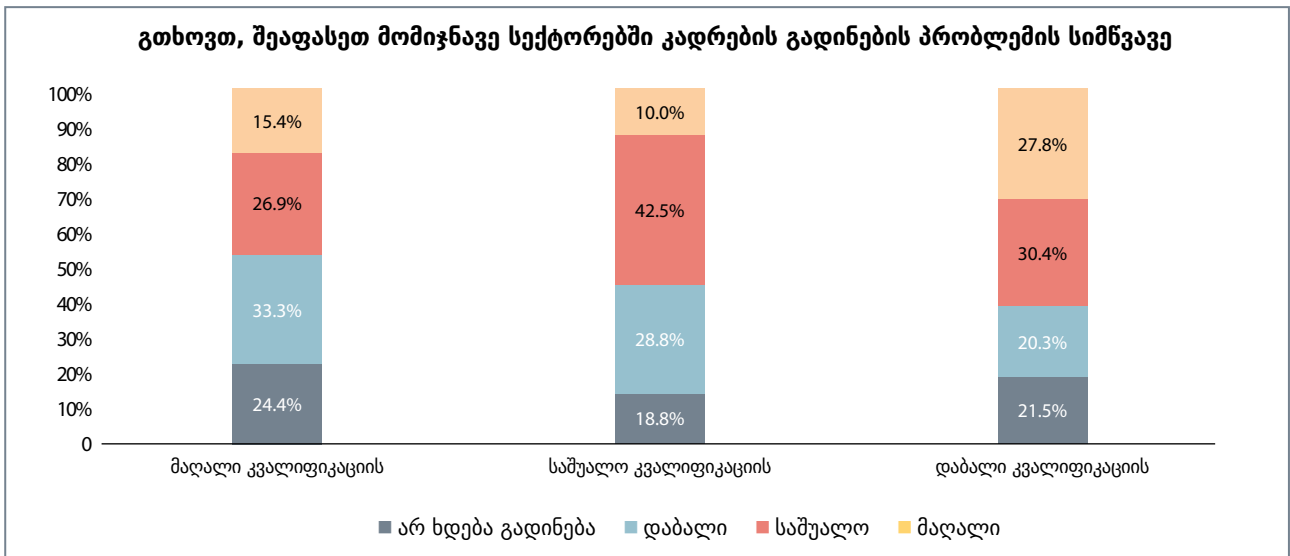
მომსახურების (64%), ვაჭრობისა (58%) და მშენებლობის (60%) სექტორებისთვის ყველაზე ხშირად დასახელებული უნარი, რომელიც აპლიკანტებს არასაკმარისი აქვთ, ანალიტიკური ამროვნება აღმოჩნდა, ხოლო მრეწველობის სექტორში გამოკითხულ კომპანიათა 71%-მა აპლიკანტებს შორის კრიტიკული ამროვნების ნაკლებობა დაასახელა.



**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.

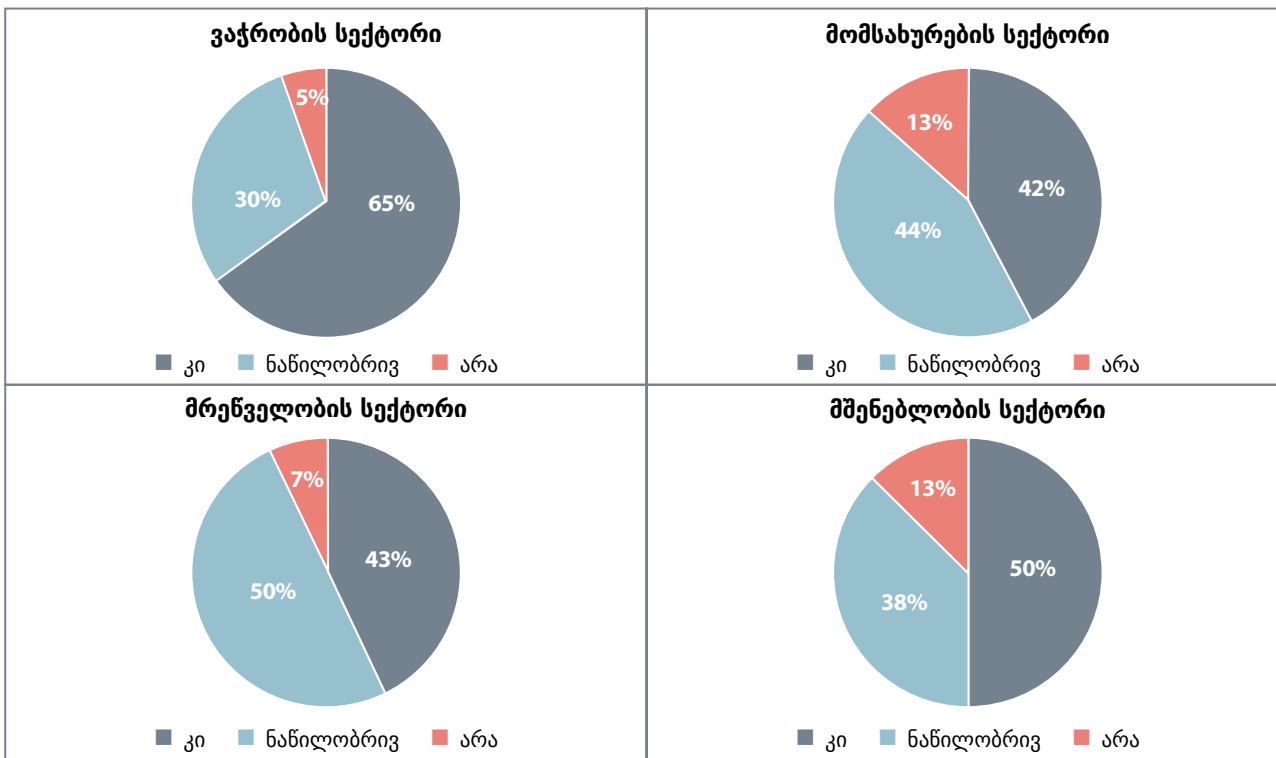
სექტორებს შორის, მომიჯნავე სექტორებში დაბალი კვალიფიკაციის კადრების გადინების პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა ვაჭრობის სექტორში (გამოკითხულ კომპანიათა 42.3%-ისთვის ძალიან მწვავეა), ხოლო მაღალი და საშუალო კვალიფიკაციის კადრების გადინების პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა მომსახურების სექტორისთვის.



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

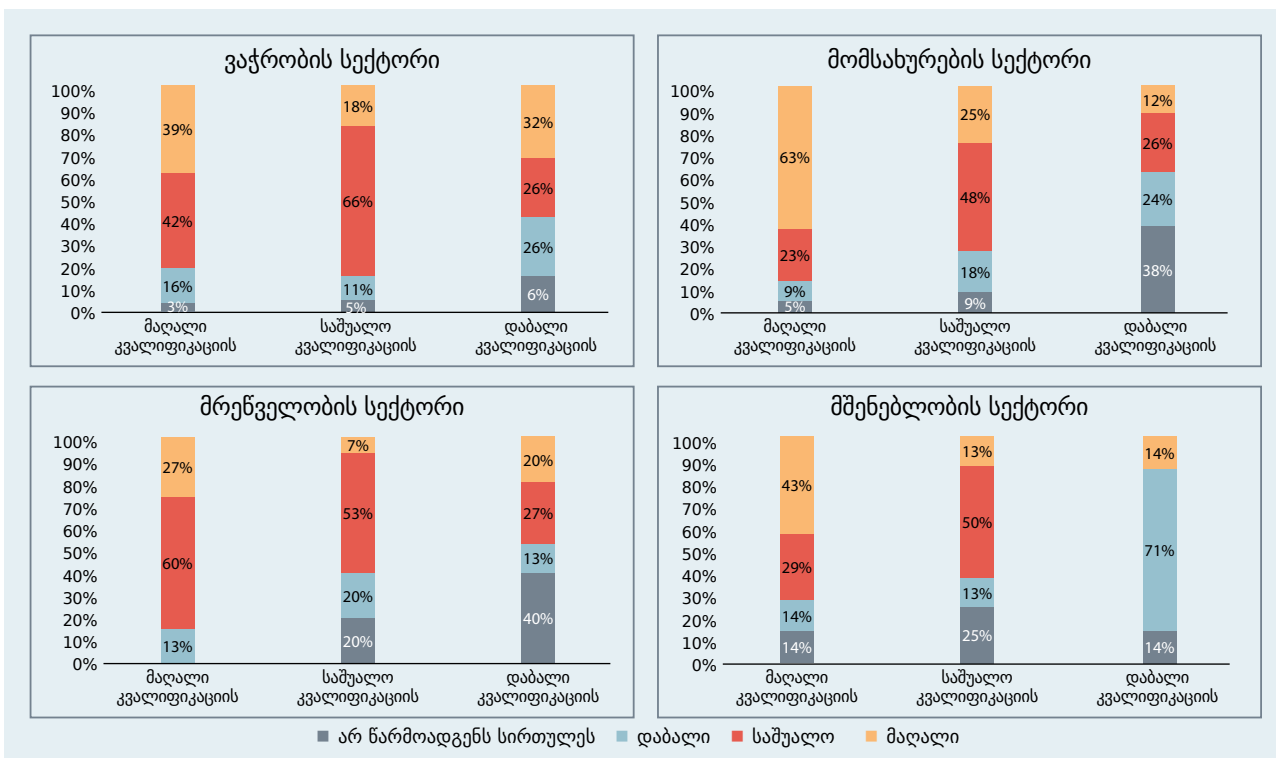


**გექმნებათ თუ არა სირთულეები საჭირო კადრების მოძიებისას?**



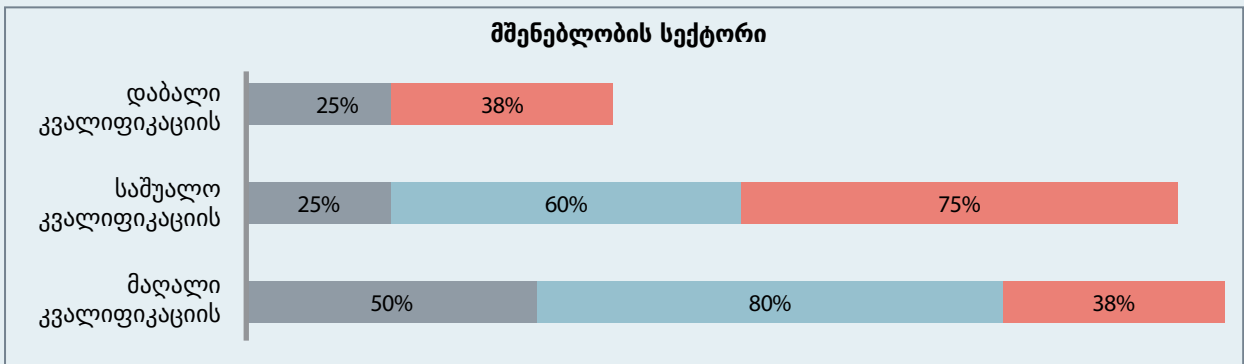
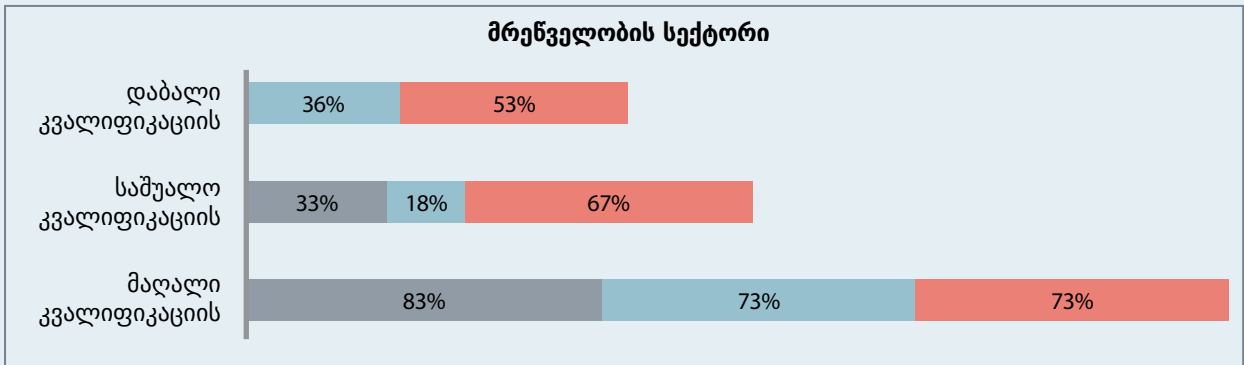
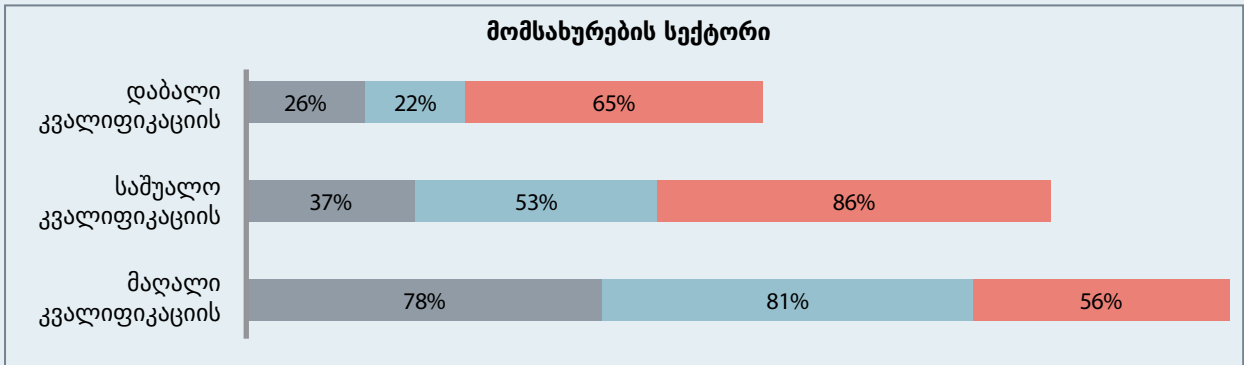
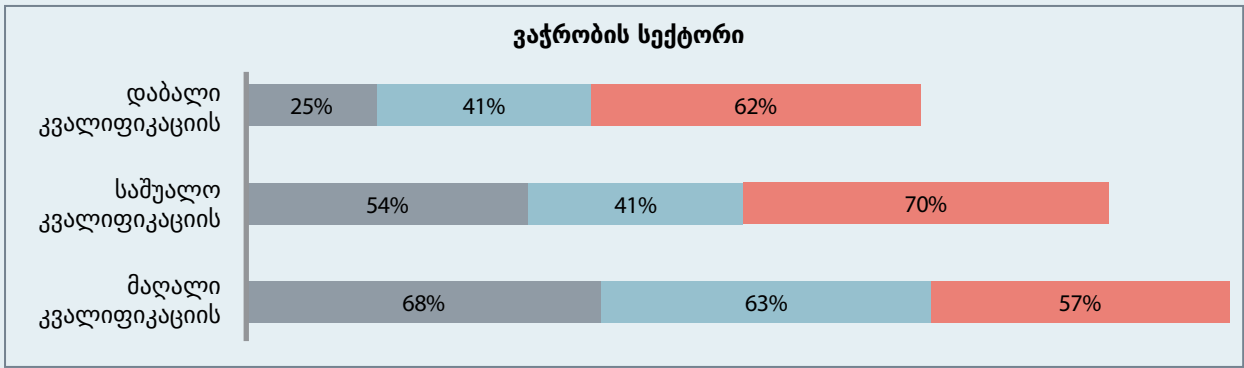
**გრაფიკი I:** კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების არსებობა სექტორების მიხედვით

**გთხოვთ, შეაფასეთ სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების სირთულის დონე**



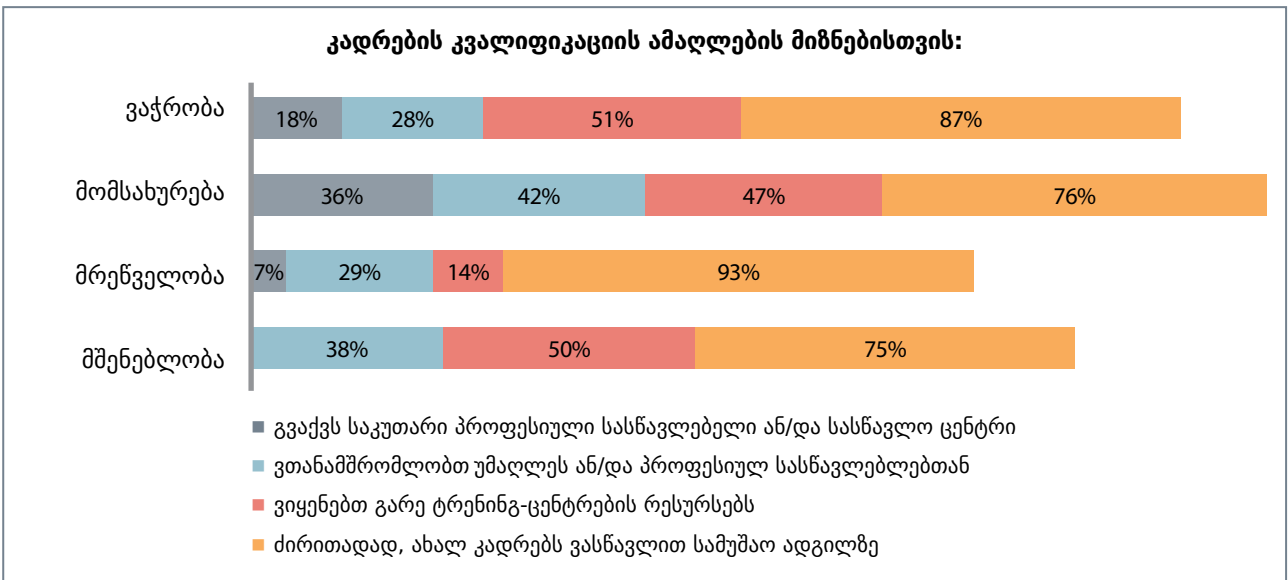
**გრაფიკი II:** სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების სირთულის დონე სექტორების მიხედვით

**ახალი კადრები აგვყავს:**

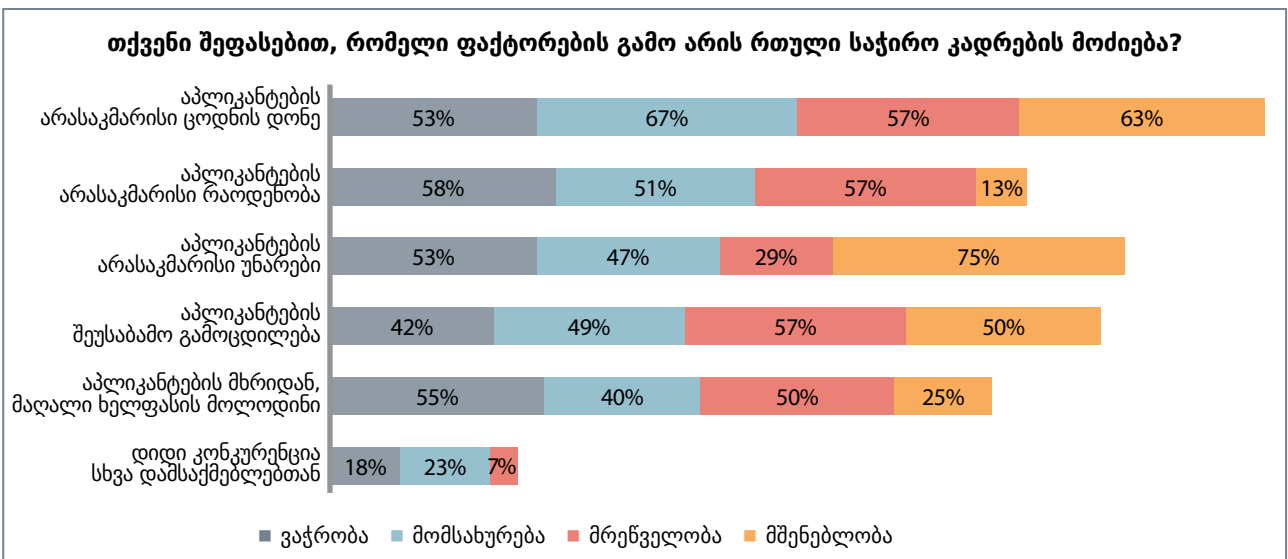


- დასაქმების კერძო სააგენტოს დახმარებით (მათ შორის, headhunting-ის ინსტრუმენტის გამოყენებით)
- პირადი რეკომენდაციების საფუძველზე
- ლია კონკურსის საფუძველზე (მათ შორის დასაქმების ვებგვერდების (jobs.ge, hr.ge) ან/და დასაქმების სახელმწიფო პორტალის (worknet.gov.ge) დახმარებით)

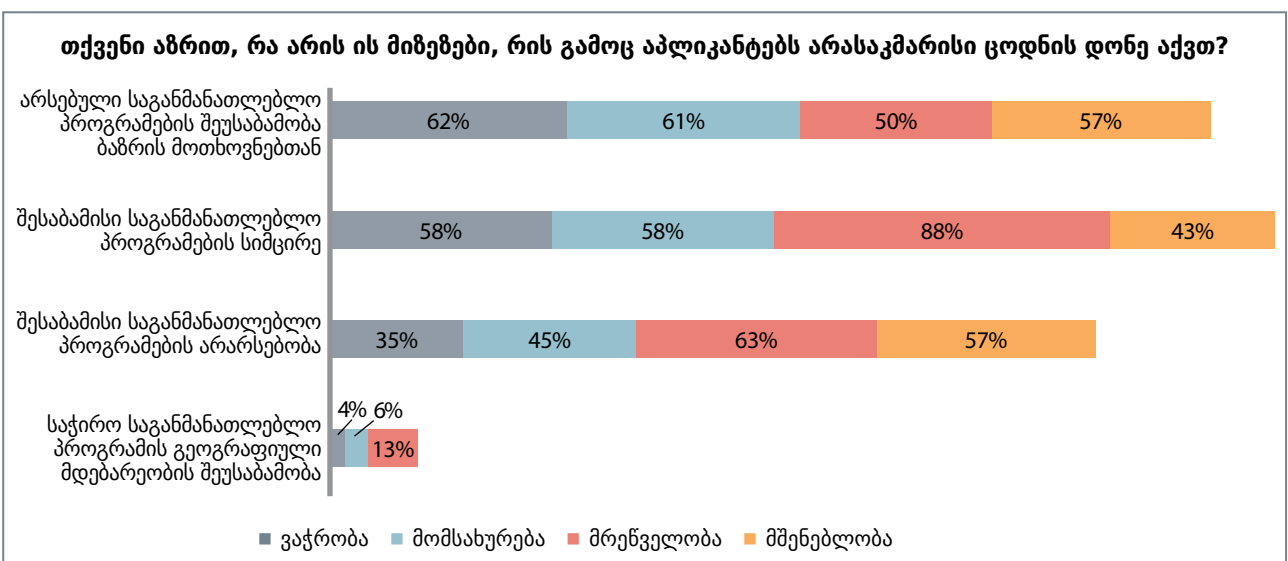
**გრაფიკი III:** სხვადასხვა კატეგორიის კადრების მოძიების ძირითადი პრაქტიკები სექტორების მიხედვით



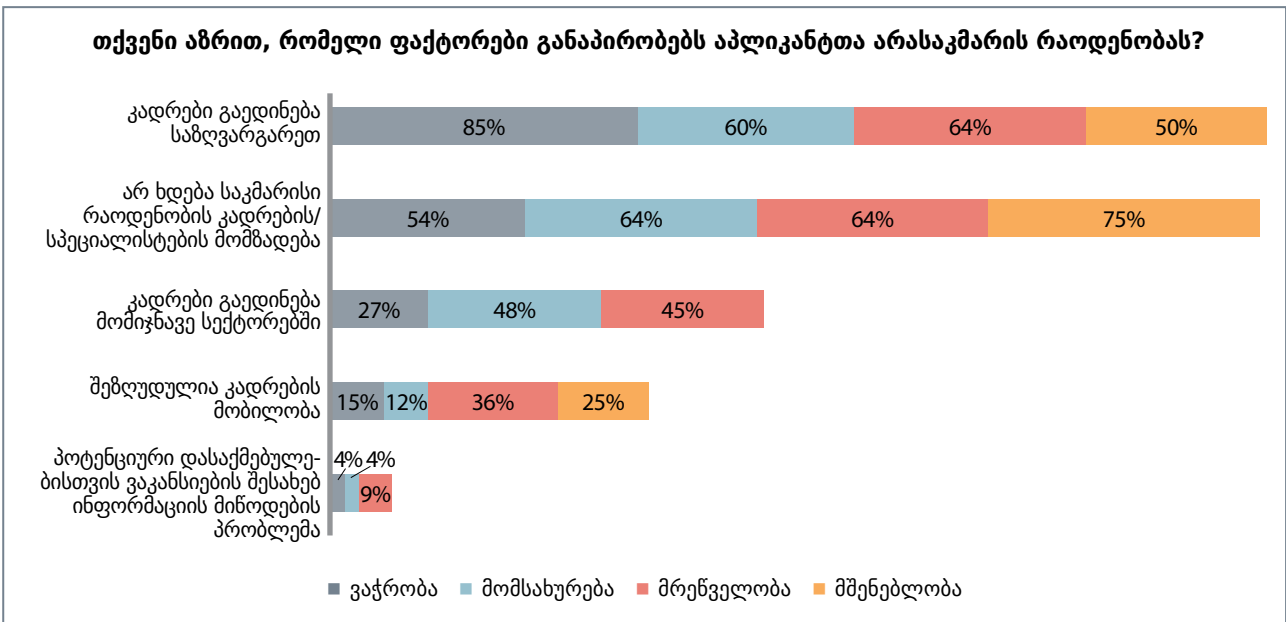
**გრაფიკი IV:** კადრების კვალიფიკაციის ამაღლების მეთოდები სექტორების მიხედვით



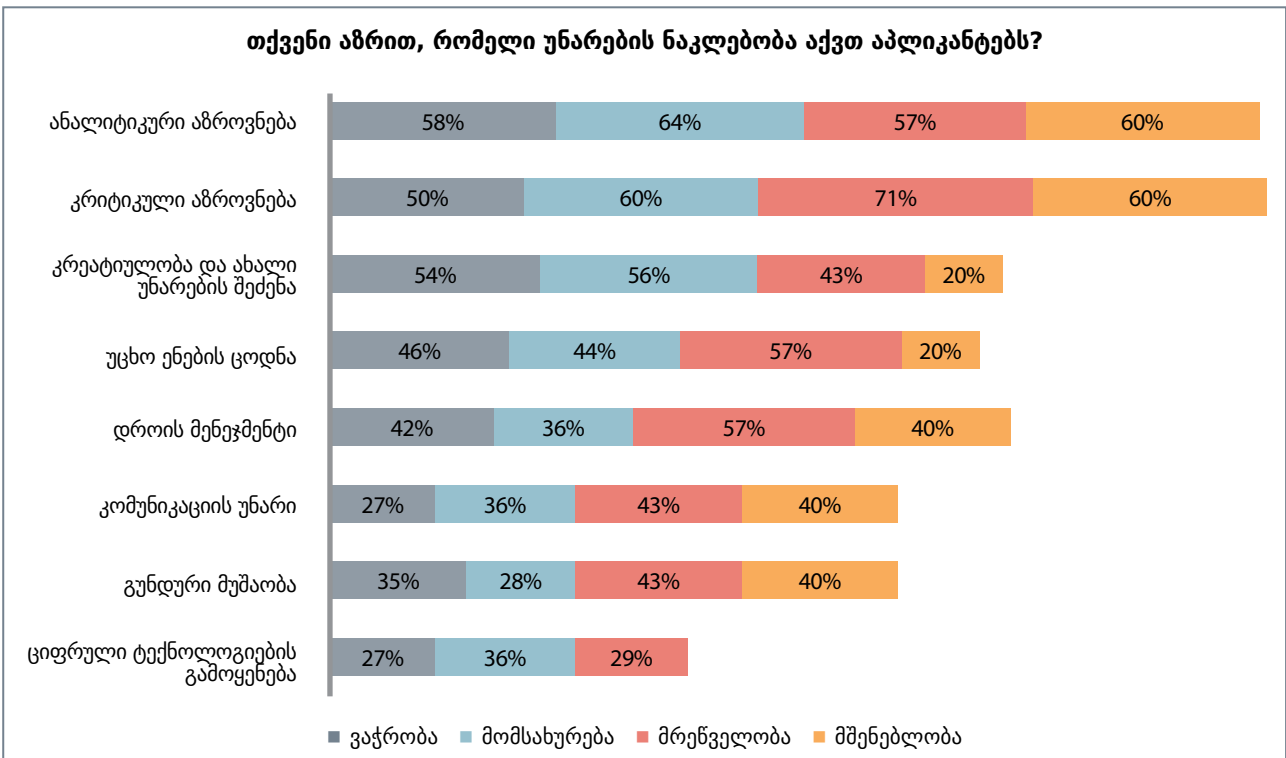
**გრაფიკი V:** კადრების მოძიებასთან დაკავშირებული სირთულეების განმაპირობებელი ფაქტორები სექტორების მიხედვით



**გრაფიკი VI:** აპლიკანტების არასაკმარისი ცოდნის განმაპირობებელი ფაქტორები სექტორების მიხედვით

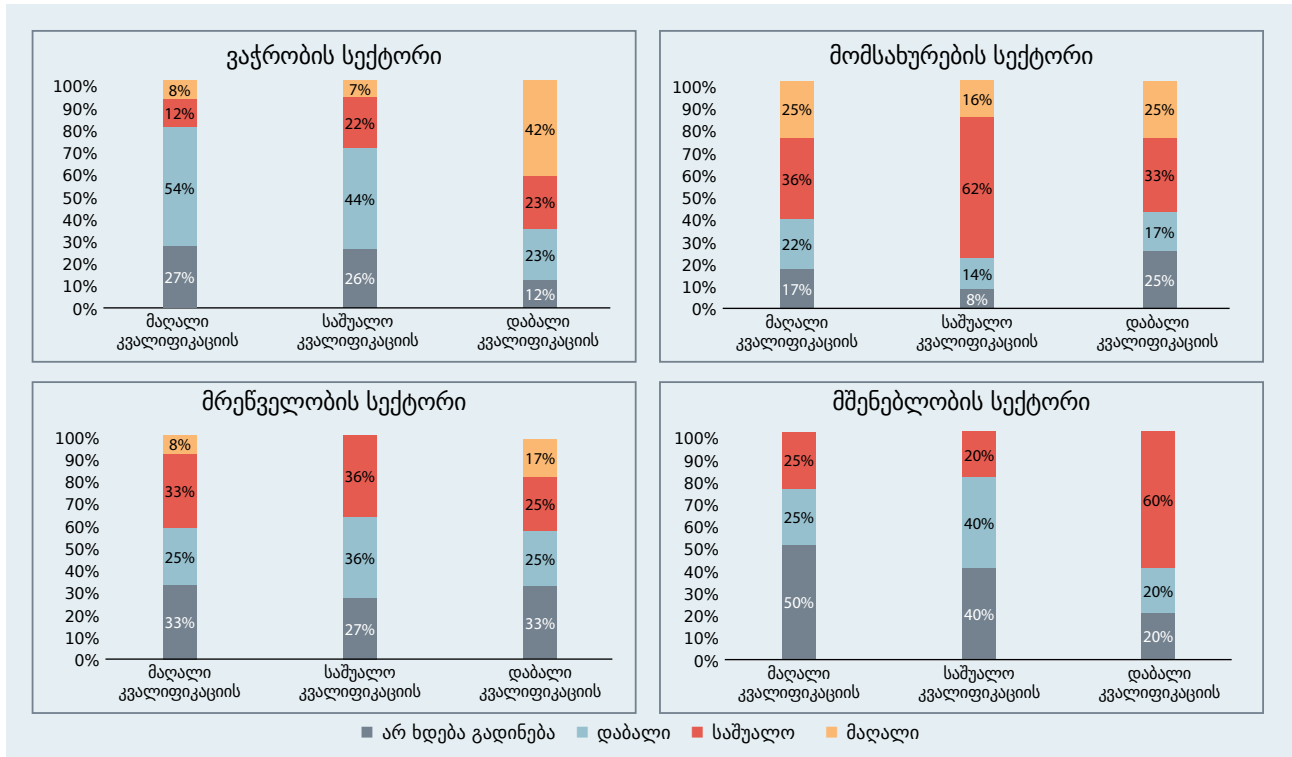


**გრაფიკი VII:** აპლიკანტთა არასაკმარისი რაოდენობის განმაპირობებელი ფაქტორები სექტორების მიხედვით

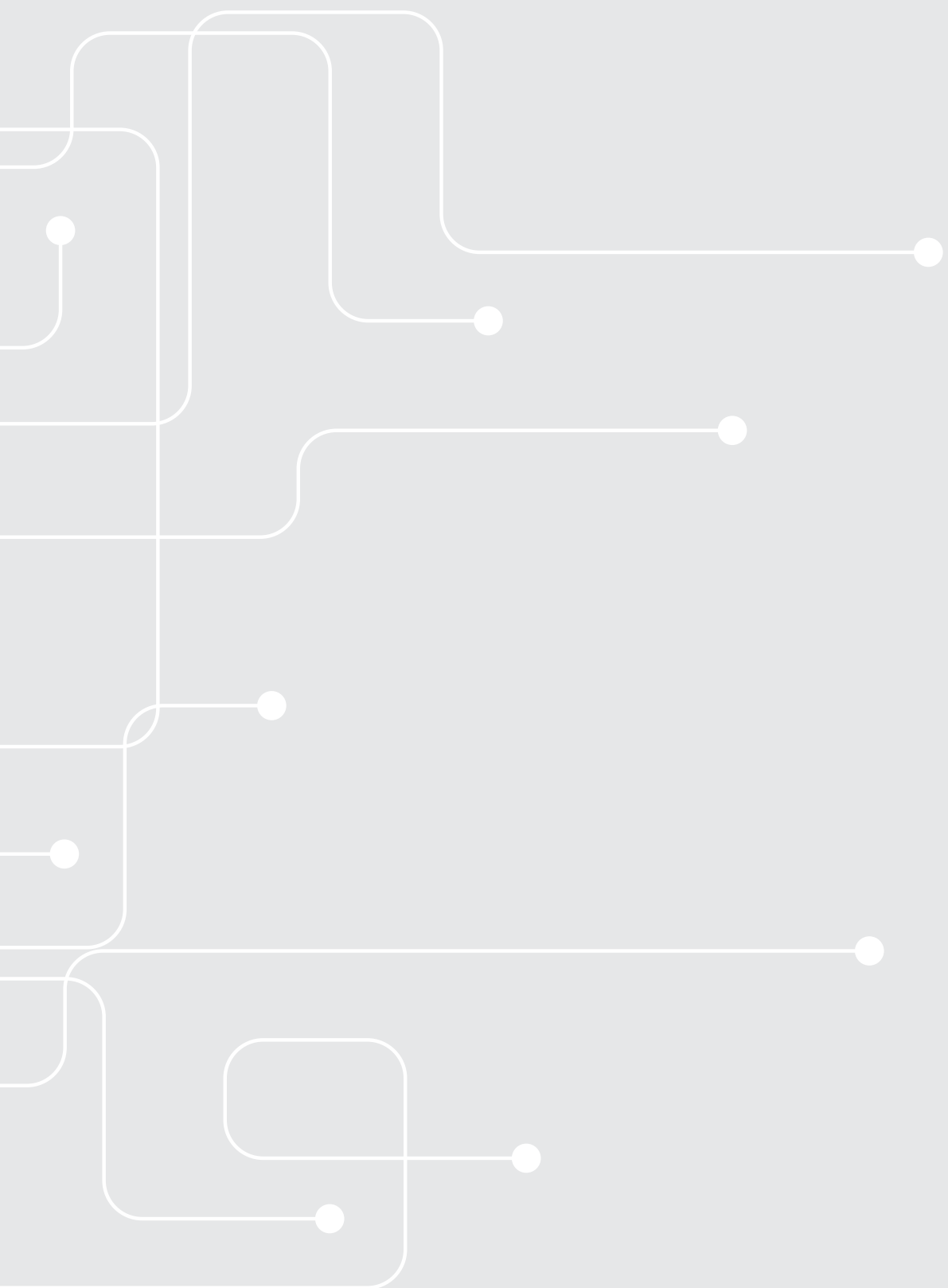


**გრაფიკი VIII:** აპლიკანტების უნარების ნაკლებობა სექტორების მიხედვით

**გთხოვთ, შეაფასეთ მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების პრობლემის სიმწვავე:**



**გრაფიკი IX:** მომიჯნავე სექტორებში კადრების გადინების პრობლემის სიმწვავე სექტორების მიხედვით



## 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)