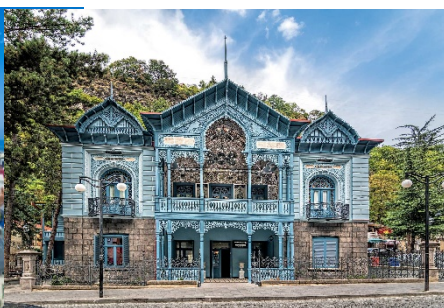


საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო



ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საფიროებატა კვლევა



კვლევის მიზანი და ობიექტი

❖ მიზანი

კვლევის მიზანია ტურიზმის ინდუსტრიაში ადამიანისეული კაპიტალის უნარებზე დამსაქმებელთა მოთხოვნის გამოვლენა, რომლის გათვალისწინებაც შესაბამისი პოლიტიკის შემუშავების პროცესში ხელს შეუწყობს ტურიზმის ინდუსტრიაში უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის შემცირებას და უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტიანობის გაზრდას.

❖ კვლევის ობიექტი

კვლევის ობიექტია იმ პროფესიული უნარების შესწავლა, რომლებსაც მოითხოვს დამსაქმებელი და რომლებიც აუცილებელია ტურიზმის ინდუსტრიაში ინდივიდის დასაქმებისთვის.

კვლევის ამოცანები

ამოცანები

- ✓ დასაქმების ზოგად სტრუქტურაზე (მათ შორის, უცხო ქვეყნის მოქალაქეების) ინფორმაციის მოპოვება შესაბამისი სექტორებისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთა უნარების შეფასება და დასაქმებულთა უნარების შესაბამისობის შესწავლა;
- ✓ უნარებთან მიმართებით არსებული მოთხოვნის ანალიზი და არსებული/პოტენციური ვაკანსიების გამოვლენა, შესაბამისი სექტორებისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ აკლიკანდთა უნარების დეფიციტისა და საჭიროებების შეფასება შესაბამისი სექტორებისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეების შესწავლა, შესაბამისი სექტორებისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ უნარების გათვალისწინებით ვაკანსიაზე შეთავაზებული ანაზღაურების შესწავლა, შესაბამისი სექტორებისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ ახალი კადრის აყვანისას საწარმოთა მიერ გამოყენებული ინფორმაციის წყაროების შესწავლა;
- ✓ დამსაქმებლის მიერ სწავლება და გადამზადებაზე გაწეული საქმიანობის შესწავლა, შესაბამისი სექტორებისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ დამსაქმებლების მგატობის/სურვილის გამოვლენა სამუშაო ძალის უნარების განვითარებასთან/კვალიფიკაციის ამაღლებასთან მიმართებით, შესაბამისი სექტორებისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი შესაბამისი სექტორებისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ✓ საწარმოთა მიერ გამოყენებული ადგილობრივი და იმპორტირებული პროდუქტის/მომსახურების შესწავლა და იმ ძირითადი მიზეზების გამოვლენა, რაც ხელს უშლის მათ მიერ ადგილობრივი პროდუქტის/მომსახურების უფრო მეტად გამოყენებას.

კვლევის მეთოდოლოგია

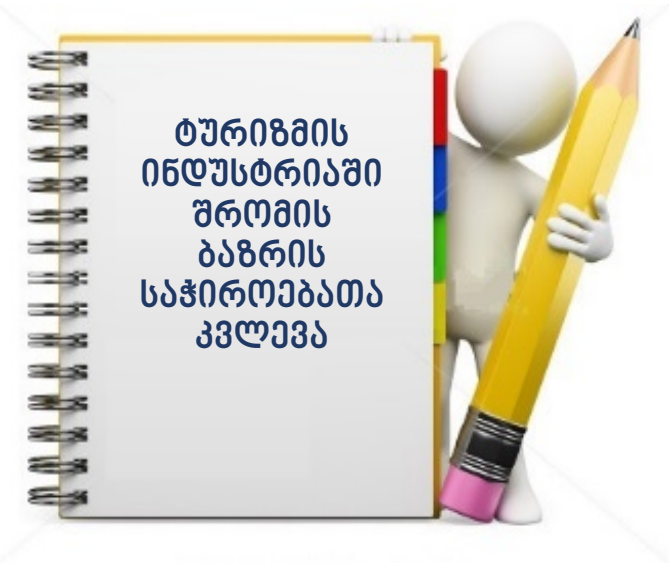
- ❖ შერჩევის მოცულობა – 1000 სანარმო;
- ❖ სარეგერვო სანარმოთა რაოდენობა – 200;
- ❖ ცდომილება: სექციების დონეზე $\leq 5\%$ -ზე
ქვეყნის მასშტაბით $\leq 2\%$ -ზე

- ❖ გენერალურ ერთობლიობაზე გამოკვლევის
შედეგების განზოგადების მიზნით
განხორციელდა მონაცემების შენოვნა

სანარმოს ზომა	რაოდენობა გენერალურ ერთობლიობაში	შერჩეულთა რაოდენობა	რეგერვი	გამოკითხვა რეგირულ ჭრილში	კომენტარი
სულ	8,417	1,000	200	თბილისი 513 კომპანია	მონაცემთა შეგროვება კომბინირებულად:
• მსხვილი	25	25			▪ თელავის კითხვარი - 320 კომპანია
• საშუალო	129	129		სხვა დანარჩენი 487 კომპანია	▪ პირდაპირი ინტერვიუ - 680 კომპანია
• მცირე	8,263	846	200		

გენერალური ერთობლიობა დაეფუძნა მოქმედი არაფინანსური კორპორაციების მონაცემთა ბაზას (≈ 130 ათასი სანარმო)

კვლევის შედეგები



1: დასაქმების სტრუქტურა



დასაქმებულთა რაოდენობა და განაწილება რეგიონების მიხედვით

სრული განაკვეთი

68,765

96%

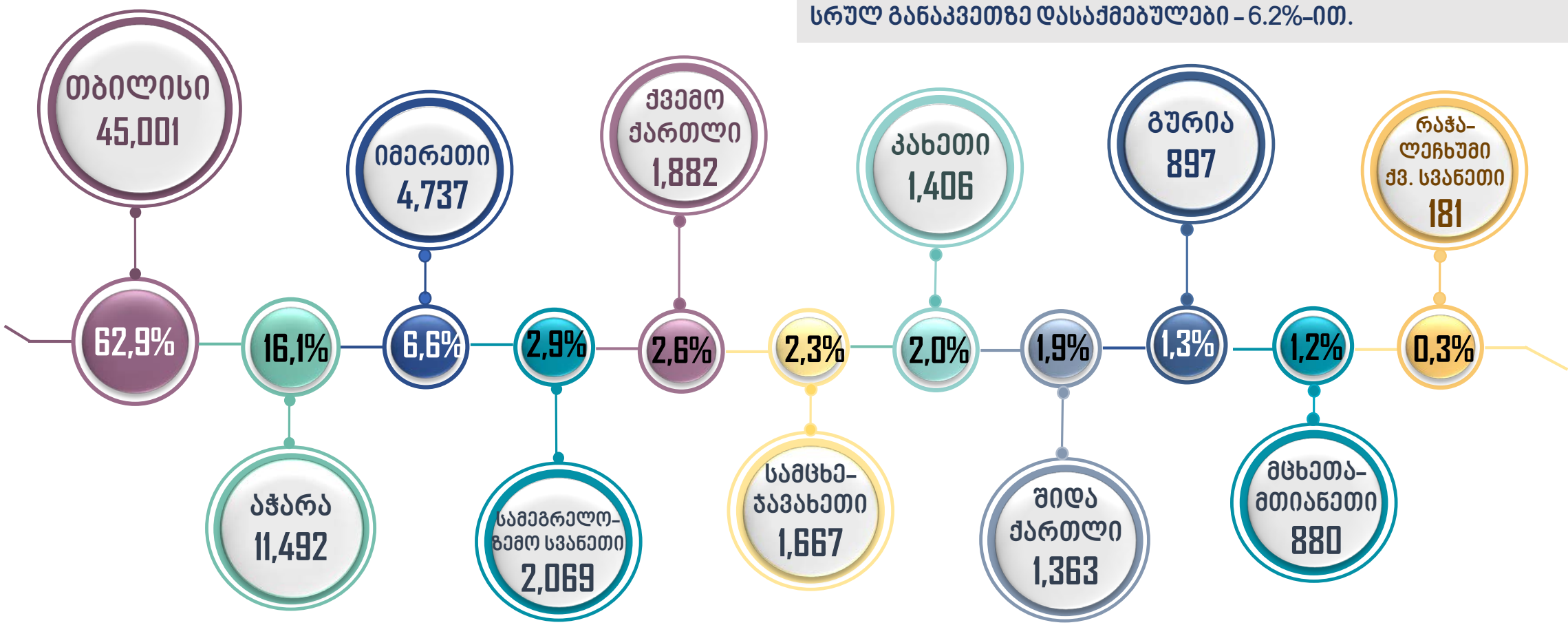
ნახევარი განაკვეთი

2,809

4%

2018 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით ტურიზმის ინდუსტრიაში დასაქმებულთა რაოდენობამ 71,574 ადამიანი შეადგინა, რაც 4,353 ადამიანით (6.5%) მეტია გასული წლის შესაბამის მაჩვენებელთან შედარებით;

2018 წლის 1 სექტემბერს 2017 წლის შესაბამის პერიოდთან შედარებით, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულთა რაოდენობა გაიზარდა 14.1%-ით, ხოლო სრულ განაკვეთზე დასაქმებულები - 6.2%-ით.



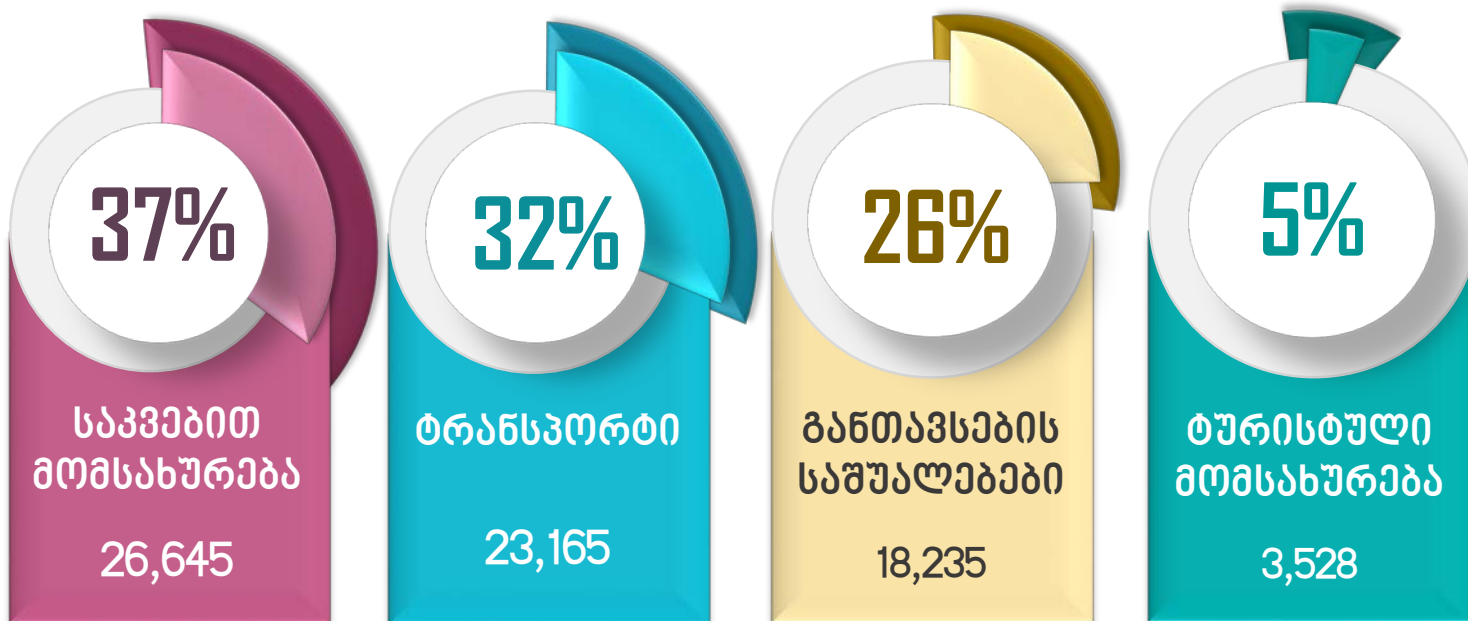
დასაქმებულთა განაწილება სანარმოთა ზომის მიხედვით

მსხვილი	17,157	24%
საშუალო	11,623	16%
მცირე	42,793	60%

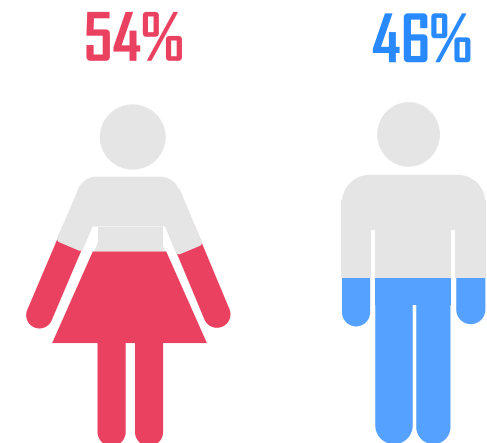
დასაქმებულთა განაწილება განათლების მიღწეული დონეების მიხედვით

უმაღლესი	33,725	47%
საშუალო	25,930	36%
პროფესიული	11,919	17%

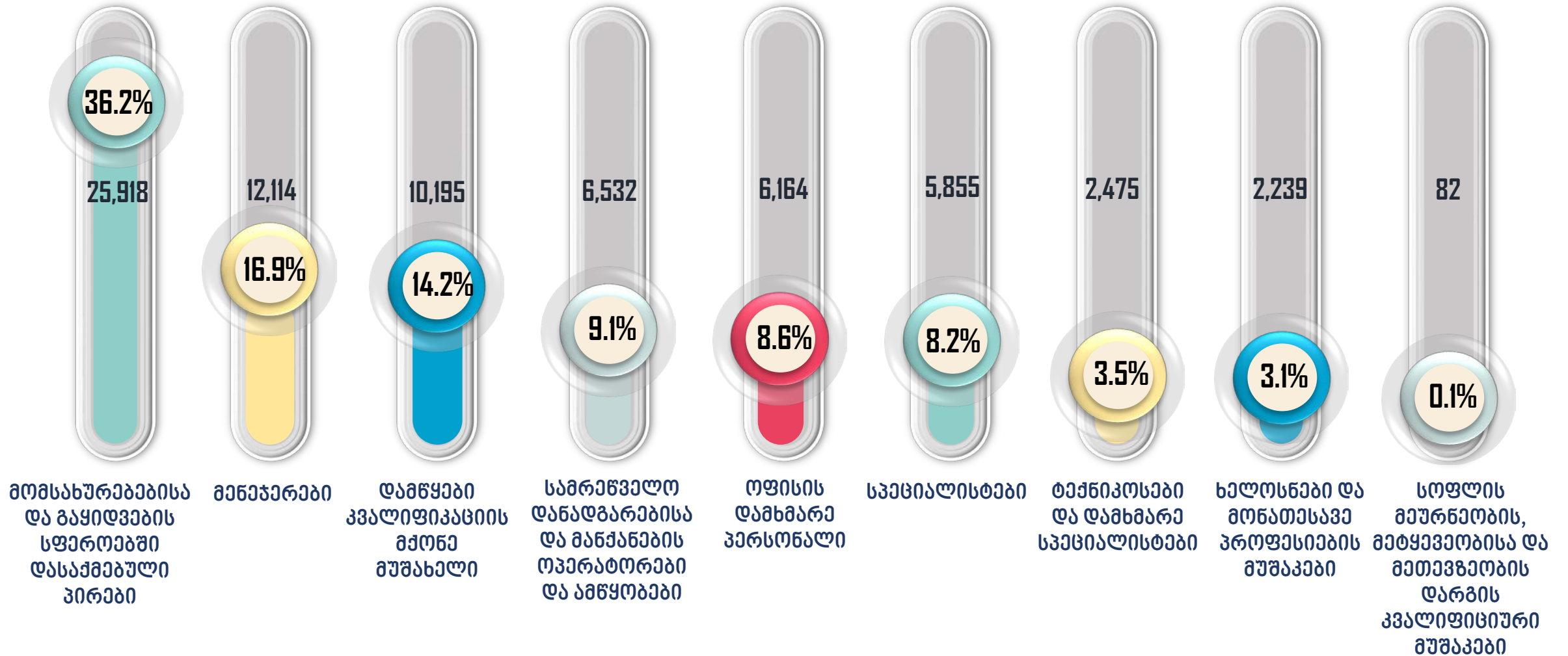
დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკურ საქმიანობათა სხეულების მიხედვით



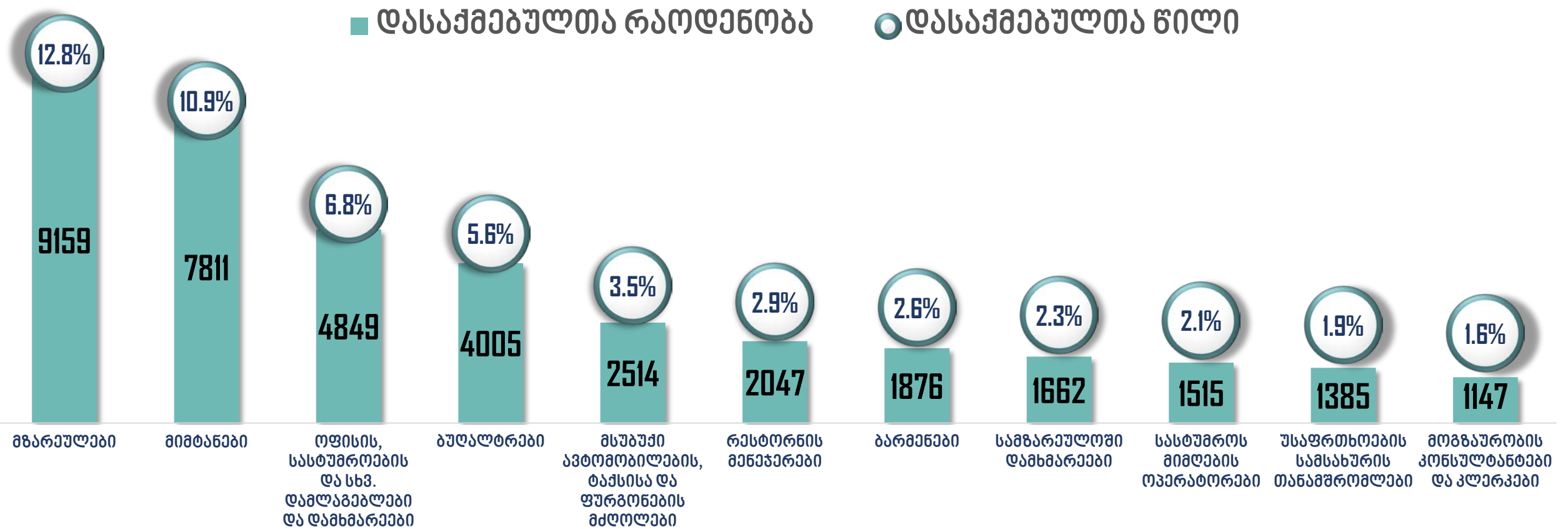
დასაქმებულთა განაწილება სქესის მიხედვით



დასაქმებულთა განაწილება ISCO-ს ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



დასაქმებულთა განაწილება ISCO-ს ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით



უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმება თურიზმის ინდუსტრიაში

დიახ | 618 7%
არა | 7,799 93%

გამოკითხული საწარმოების 7%-ს ჰყავს უცხო ქვეყნის მოქალაქეები დასაქმებული, ჯამში 1,661 ადამიანი. მათგან 72% (1189 ადამიანი) დასაქმებულია თბილისში, ხოლო 28% (472 ადამიანი) საქართველოს სხვა დანარჩენ რეგიონებში.

33%

საკვებით
მომსახურება
544



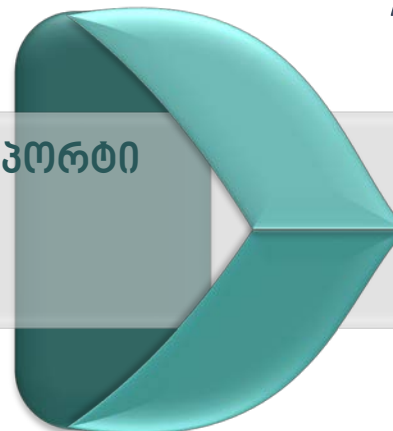
30%

ტურისტული
მომსახურება
504



22%

ტრანსპორტი
363

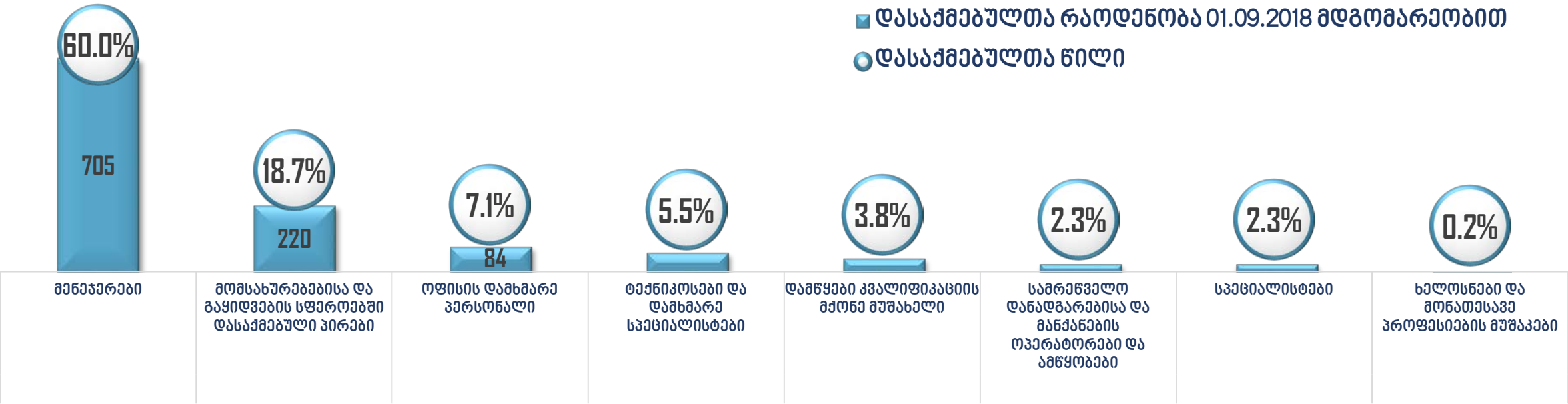


15%

განთავსების
საშუალებები
250



დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ISCO-ს ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ISCO-ს ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით



* საკონფერენციო ცენტრის მენეჯერი; ქოლ ცენტრის მენეჯერი; ტურისტული სააგენტოს მენეჯერი

უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების მიზნები

71%

საწარმოს ყავს უცხოელი
დამფუძნებელი/მენეჯერი

16%

ბაზარზე არ არის საჭირო
კვალიფიკაციისა და პროფესიული
უნარების ადგილობრივი მუშახელი

7%

საწარმო არის უცხო ქვეყნის
საწარმოს ფილიალი/
წარმომადგენლობა

0%

უცხო ქვეყნის მოქალაქეები
იღებენ დაბალ ანაზღაურებას

6%

სხვა

საბუღისხმოა, რომ დასაქმების მიზნად
არცერთხელ არ დაფიქსირდა – „უცხო ქვეყნის
მოქალაქეები იღებენ დაბალ ანაზღაურებას“

უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმება
საწარმოთა ზომის მიხედვით

85% (1418 ადამიანი) – მცირე საწარმოებში

13% (208 ადამიანი) – საშუალო საწარმოებში

2% (35 ადამიანი) – მსხვილ საწარმოებში

დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

	საშუალოდ ქვეყანაში	საშუალოდ თბილისში	სხვა რეგიონებში
სხვადასხვა მომსახურებების მენეჯერები	1525	1626	1442
რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები	1144	1115	1216
რესტორნის მენეჯერები	1115	1039	1169
სასტუმროს მენეჯერები	1080	1308	966
შეფ-მზარეულები	931	1076	798
კომპიუტერული ქსელისა და სისტემების ტექნიკოსები	778	829	687
მომგზავრობის გიდები	767	829	548
მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსისა და ფურგონების მძღოლები	733	683	748
მომგზავრობის კონსულტანტები და კლერკები	730	768	551
ვაებ ტექნიკოსები	701	688	726
უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები	598	557	635
ბუღალტრები	595	621	569
მზარეულები	566	607	538
სასტუმროს მიმღების ოპერატორები	548	587	519
ოფისების, სასტუმროების და ღაგაებისა და საოჯახო საქმიანების გადამხედველები	539	574	514
მიმღებში მომუშავენი (ზოგადი)	535	584	412
ბარმენები	425	433	415
ოფისის, სასტუმროებისა და სხვა დაწესებ. დაწესებულებები და დამხმარეები	419	432	411
მიმღებები	412	411	412
სამზარეულოში დამხმარეები	368	390	353
სწრაფი კვების კერძების მომამზადებლები	340	341	338

ტურიზმის
ინდუსტრიაში
ყველაზე მაღალი და
ყველაზე დაბალი
საშუალო თვიური
ხელფასი

საშუალოდ
ქვეყანაში:

✓ სხვადასხვა
მომსახურებების
მენეჯერები -1,525
ლარი;

✓ სწრაფი კვების
კერძების
მომამზადებლები -
340 ლარი;

2: დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება

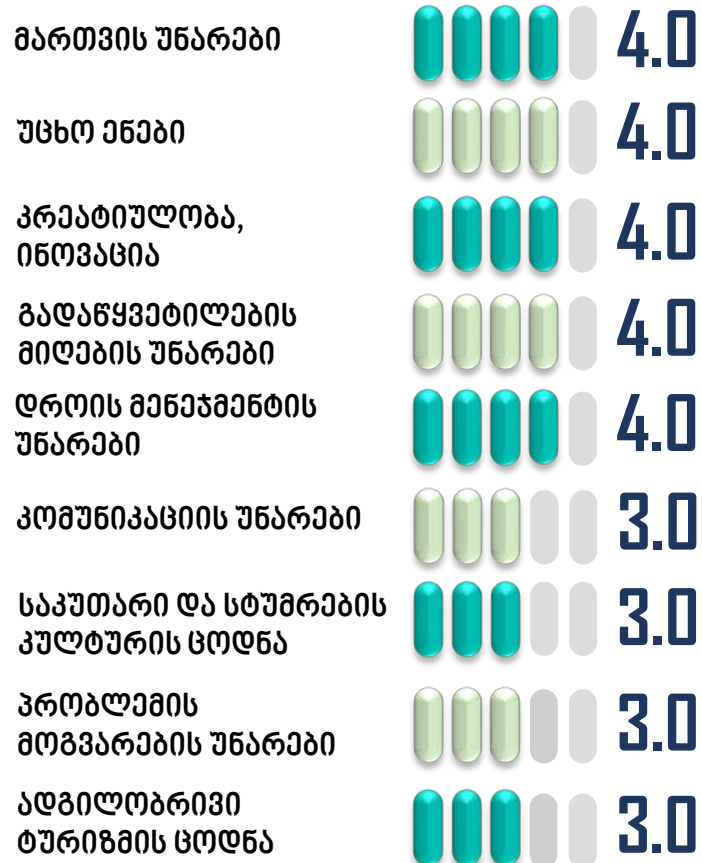


სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება

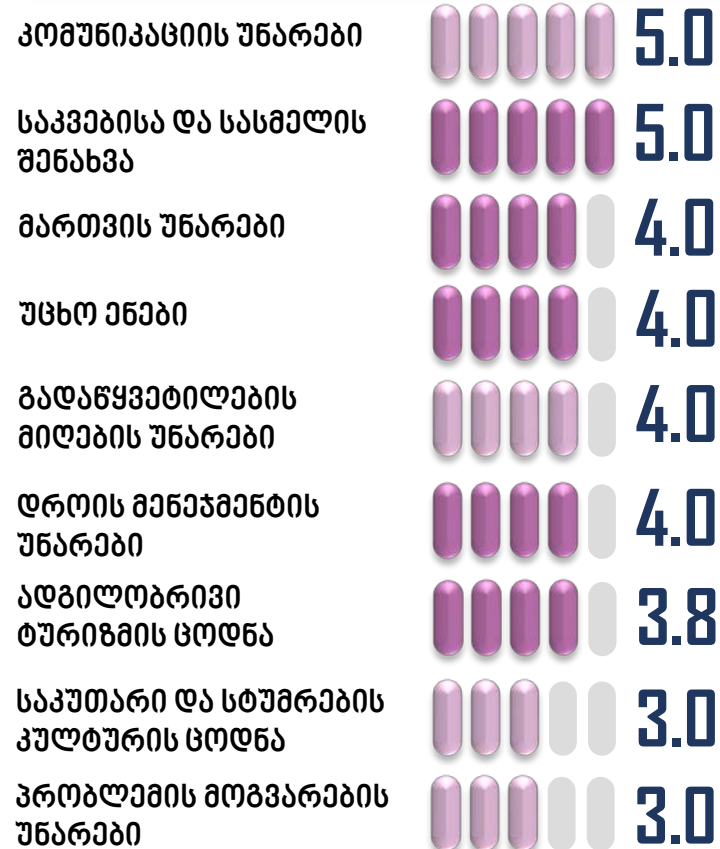
„1“ მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური

„5“ უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური

სასტუმროს მენეჯერები



რესტორნის მენეჯერები



რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები



სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება

„1“ მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური

„5“ უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური

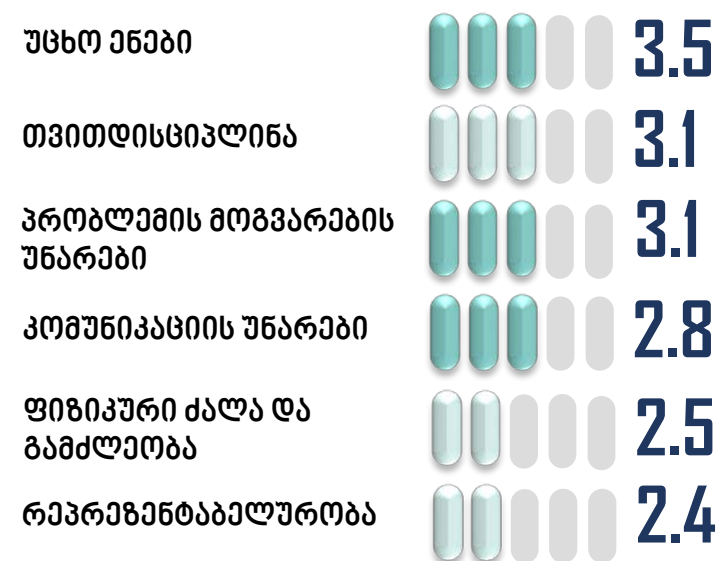
შეფ-მზარეულები



მზარეულები



მიმტანები

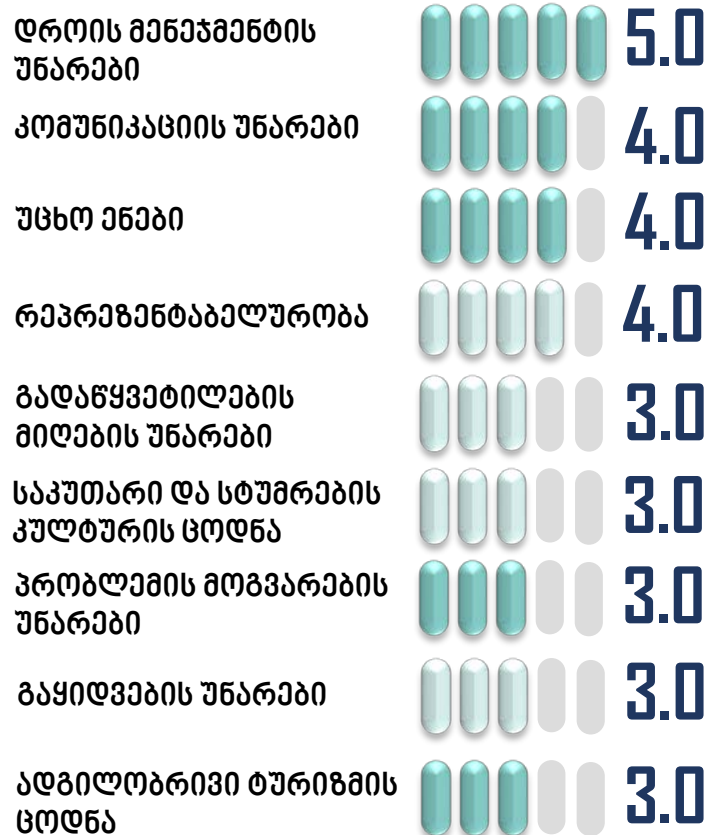


სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება

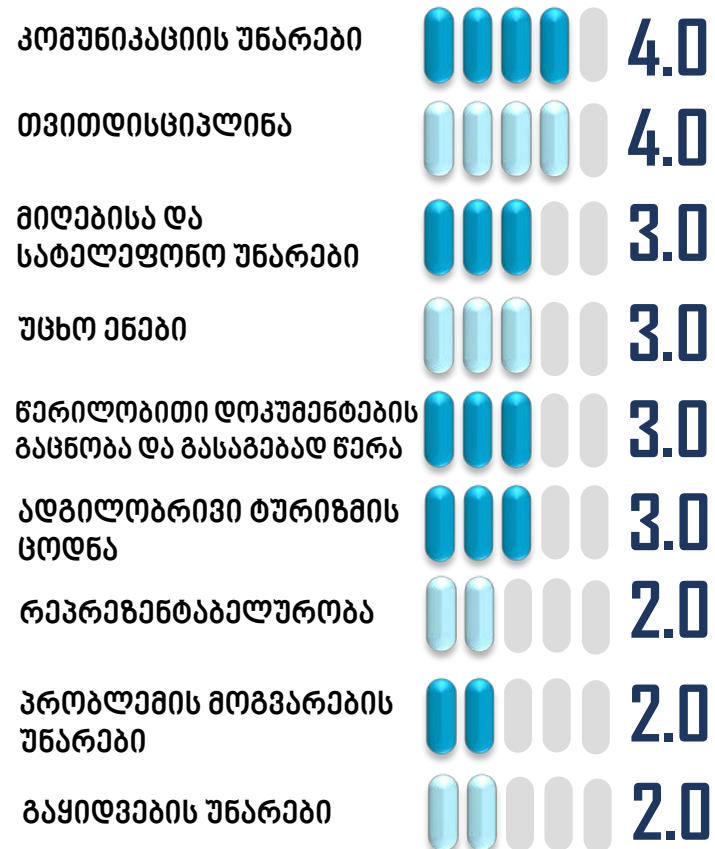
„1“ მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური

„5“ უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური

მოგზაურობის კონსულტანტები და კლერკები



სასტუმროს მიმღების ოპერატორები



მიმღებში მომუშავენი (ზოგადი)



სამუშაო ძალის კომპეტენციის შეფასება

„1“ მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური

„5“ უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური

ვებ ტექნიკოსები

უცხო ენები		3.0
ახალი ინფორმაციებისა და უნარების შეძენის ნიჭი		3.0
სწავლის სურვილი		3.0
დროის მენეჯმენტის უნარები		3.0
პრობლემის მოგვარების უნარები		3.0
ICT უნარები		2.0
კრეატიულობა, ინოვაცია		2.0

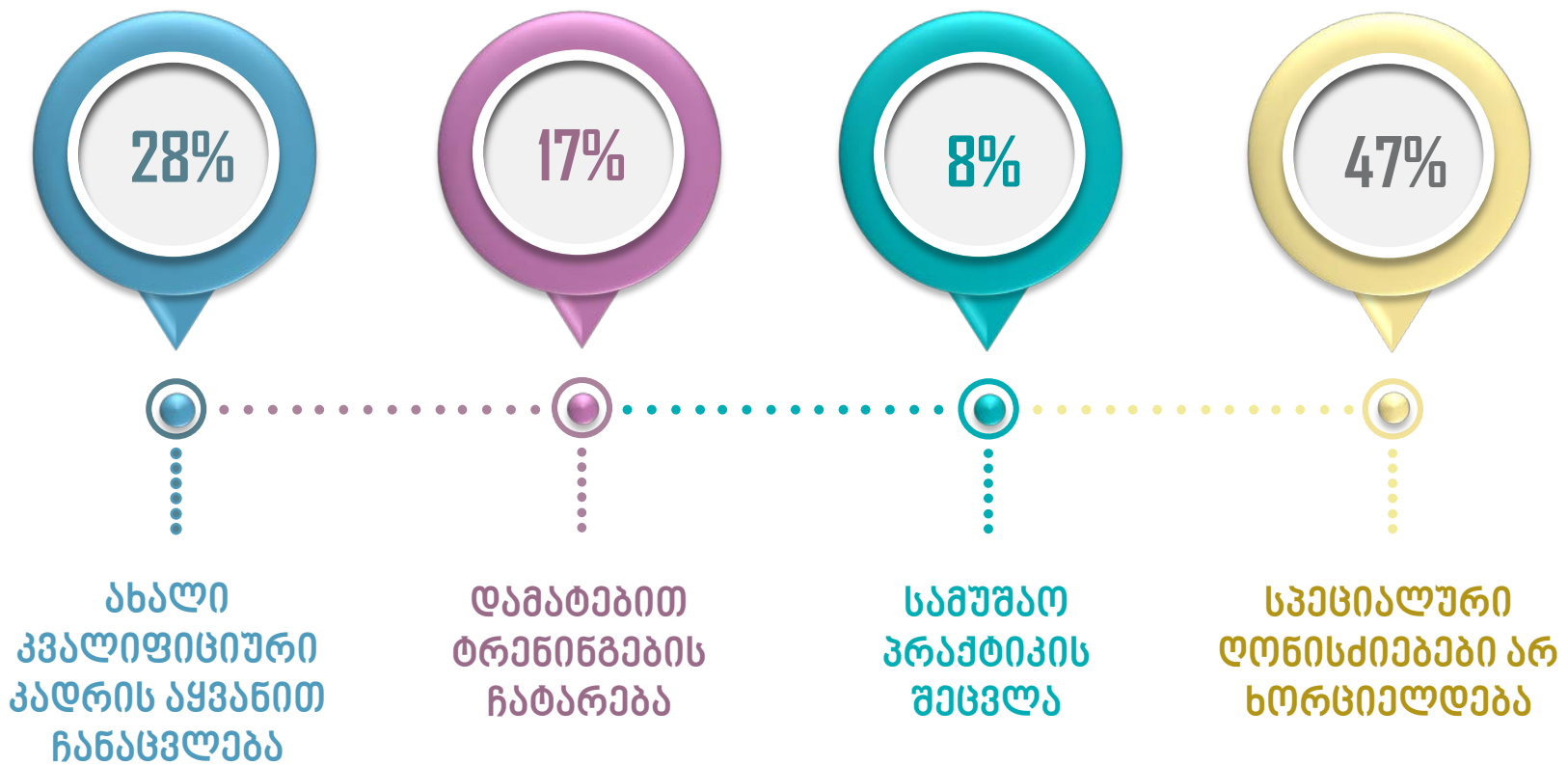
მოგზაურობის გიდები

დროის მენეჯმენტის უნარები		5.0
კომუნიკაციის უნარები		4.0
გადაწყვეტილების მიღების უნარები		3.0
რეკრეენტაბელურობა		3.0
ფიზიკური ძალა და გამძლეობა		3.0
ადგილობრივი ტურიზმის ცოდნა		3.0
უცხო ენები		2.0
საკუთარი და სტუმრების კულტურის ცოდნა		2.0
პრობლემის მოგვარების უნარები		2.0

ბარმენები

საკვებისა და სასმელის შენახვა		4.6
ბარის მომსახურების უნარები		4.3
უცხო ენები		3.6
კრეატიულობა, ინოვაცია		3.3
ბაყიდვების უნარები		3.3
კომუნიკაციის უნარები		3.2
რეკრეენტაბელურობა		3.0
თვითდისციპლინა		2.9
ფიზიკური ძალა და გამძლეობა		2.8

კროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დაძლევა



საწარმოები (84 საწარმო), სადაც არის სამუშაო ძალის უნარებთან დაკავშირებული პრობლემები, პრობლემის დასაძლევად უმრავლეს შემთხვევაში (47%) არ ახორციელებენ სპეციალურ ღონისძიებებს ან აყვავთ ახალი კადრი არსებული ჩანაცვლებად (28%).

საწარმოების მხოლოდ 17% მიმართავს დამატებით ტრენინგების ჩატარებას და 7% სამუშაო პრაქტიკის შეცვლას.

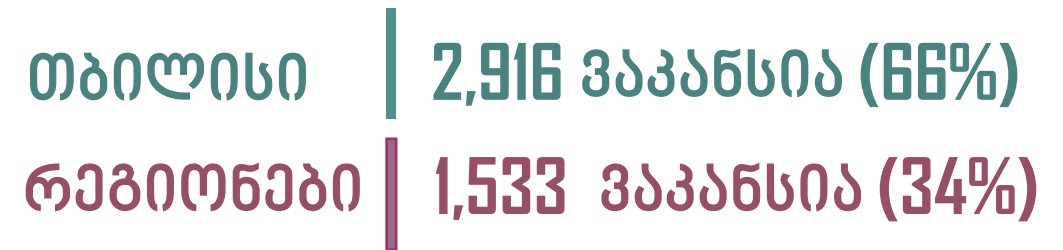
3: საწარმოში არსებული ვაკანსიები და დასაქმება



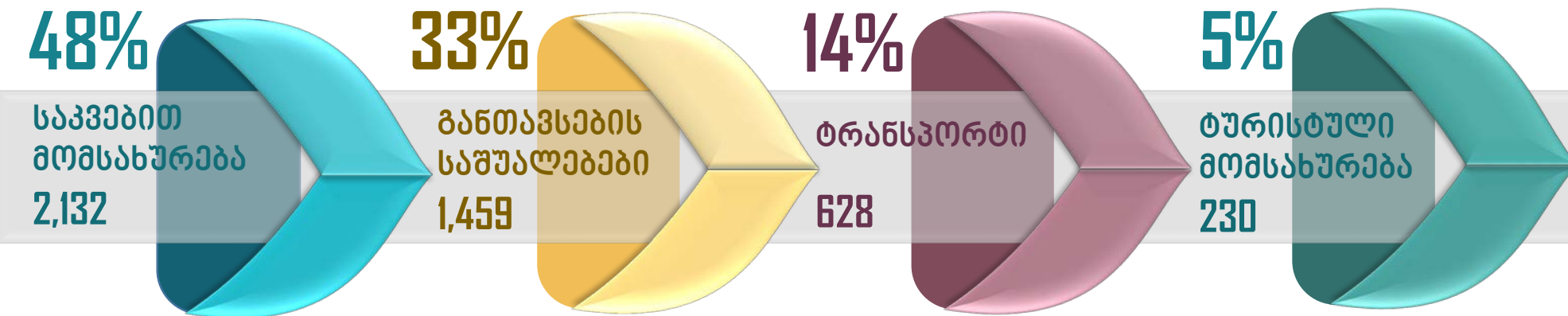
არსებული ვაკანსიების რაოდენობა



ვაკანსიების რაოდენობა რეგიონულ ფრილში



ვაკანსიების რაოდენობა ეკონომიკური სექციანობების მიხედვით



არსებული
ვაკანსიების 58%
მცირე ზომის
საწარმოებზე
მოდის, ხოლო 18%
და 24%,
შესაბამისად,
მსხვილ და
საშუალო ზომის
საწარმოებზე
ნაწილდება

გამოცხადებული ვაკანსიები ISCO-ს ძირითადი ჯგუფების მიხედვით

მომსახურებისა და გაყიდვების
სფეროებში დასაქმებული პირები

2,388

91%

დამწყები კვალიფიკაციის მქონე
მუშახელი

687

94%

ოფისის დამხმარე პერსონალი

531

99%

მენეჯერები

295

100%

სპეციალისტები

121

97%

ტექნიკოსები და დამხმარე
სპეციალისტები

78

100%

სამრეწველო დანადგარებისა და
მანქანების ოპერატორები და ამწყობები

37

83%

ხელოსნები და მონათესავე
პროფესიების მუშაკები

19

100%

%

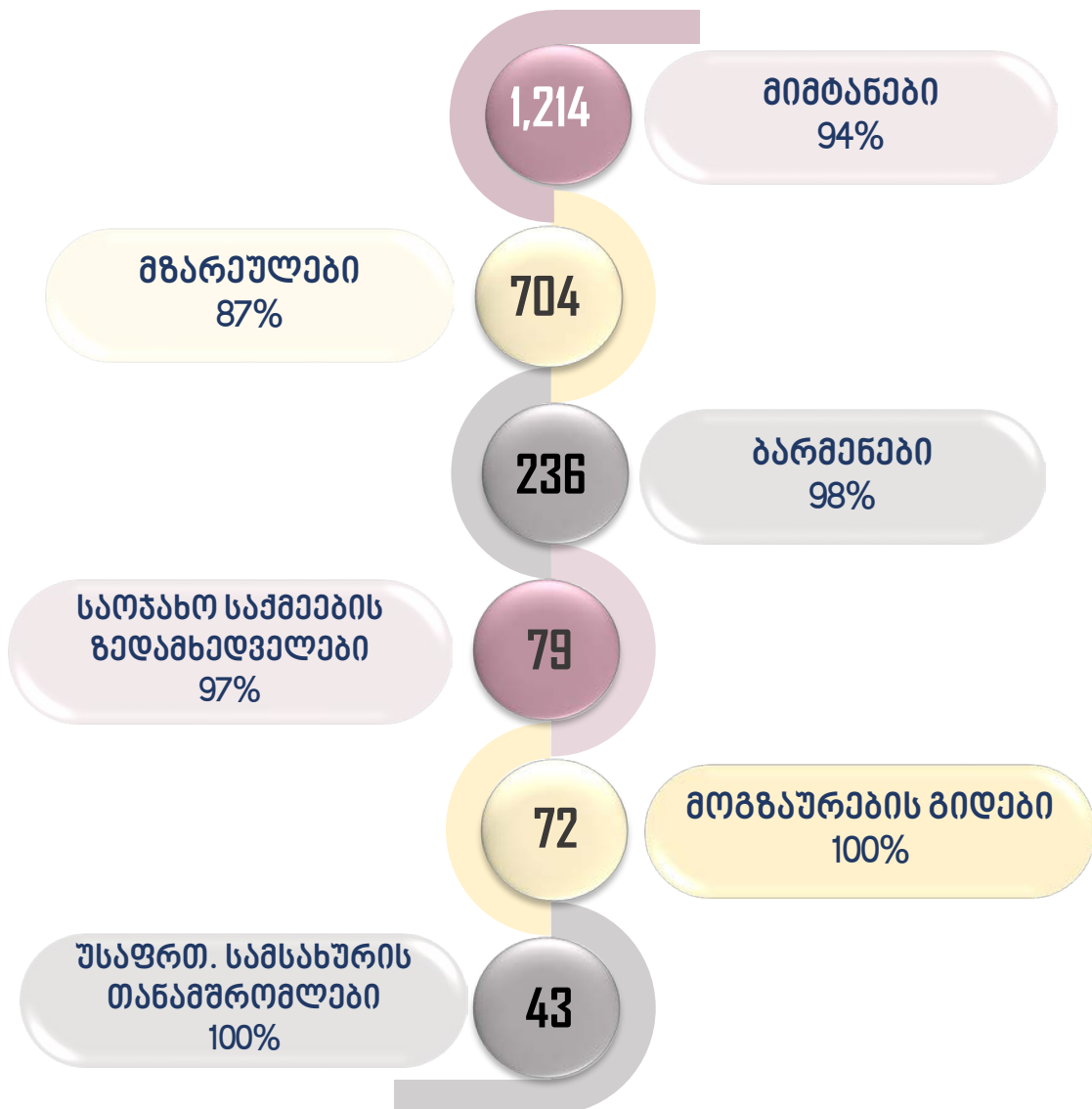
გამოცხადებული
ვაკანსიების წილი
არსებულ ვაკანსიებში

ყველაზე მეტი ვაკანსია გამოცხადებული იყო
შემდეგ პროფესიულ ჯგუფებში:
მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში
დასაქმებული პირები - **58,9%**; დამწყები
კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი - **16,5%**;
ოფისის დამხმარე პერსონალი - **12%**;
მენეჯერები - **6,7%**.

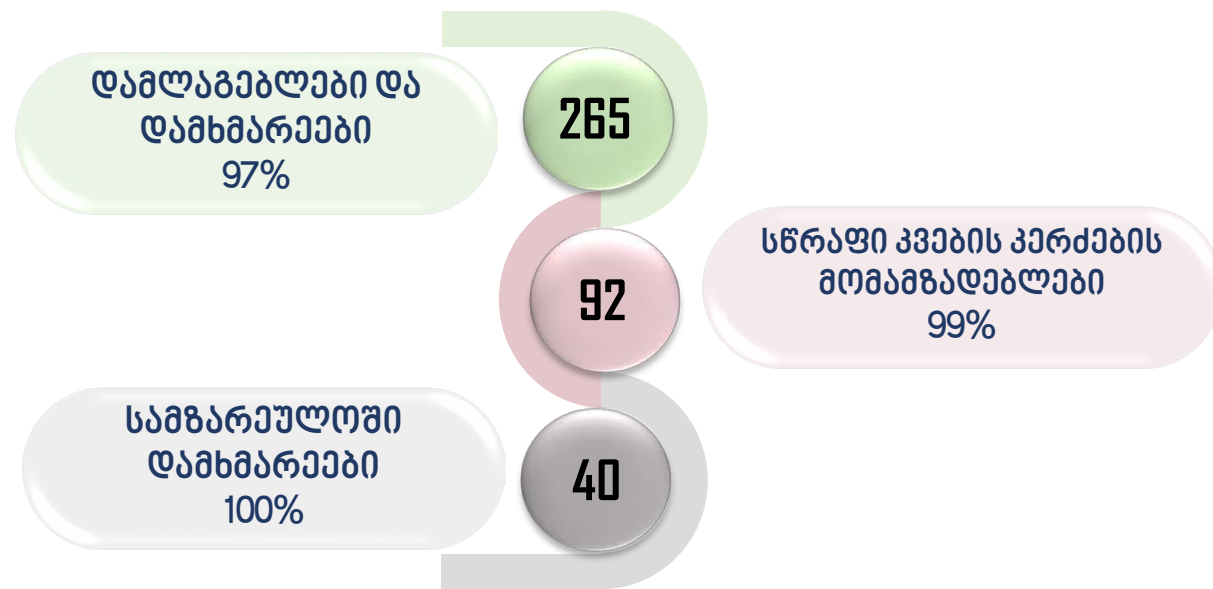
საწარმოები ძირითადად აქვეყნებენ
ვაკანსიებს, მაგრამ აქვთ ისეთი ვაკანსიებიც,
რომლებიც არ არის გამოქვეყნებული, თუმცა
მათი რაოდენობა ძალზედ მცირეა

გამოქვეყნებული ვაკანსიები ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით და %-ული წილი არსებულში

მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები



დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი



ყველაზე მეტი გამოუქვეყნებული ვაკანსია (13%) მზარეულების პროფესიულ ჯგუფზე მოდის

გამოქვეყნებული ვაკანსიები ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

ოფისის დამხმარე პერსონალი

204

სასტუმროს მიმღების
ოპერატორები
99%

მიმღებში მომუშავენი
100%

96

71

მომგზავრობის
კონსულტანტები და კლერკები
100%

მენეჯერები

რესტორნის მენეჯერები
100%

111

29

სასტუმროს მენეჯერები
100%

სხვა ჯგუფში ჩაურთველი
მომსახურებების მენეჯერები
100%

17

ოფისის დამხმარე პერსონალსა და მენეჯერების პროფესიულ ჯგუფებზე
არსებული ვაკანსიები სრულად იყო გამოქვეყნებული

ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო ნომინალური ხელფასი ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



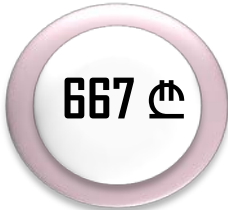
მენეჯერები



ხელოსნები
და
მონათესავე
პროფესიების
მუშაკები



სამრეწველო
დანადგარებისა
და მანქანების
ოპერატორები
და ამწყობები



მომსახურებებისა
და გაყიდვების
სფეროებში
დასაქმებული
პირები



ბაქნიკოსები
და დამხმარე
სპეციალისტები



ოფისის
დამხმარე
პერსონალი

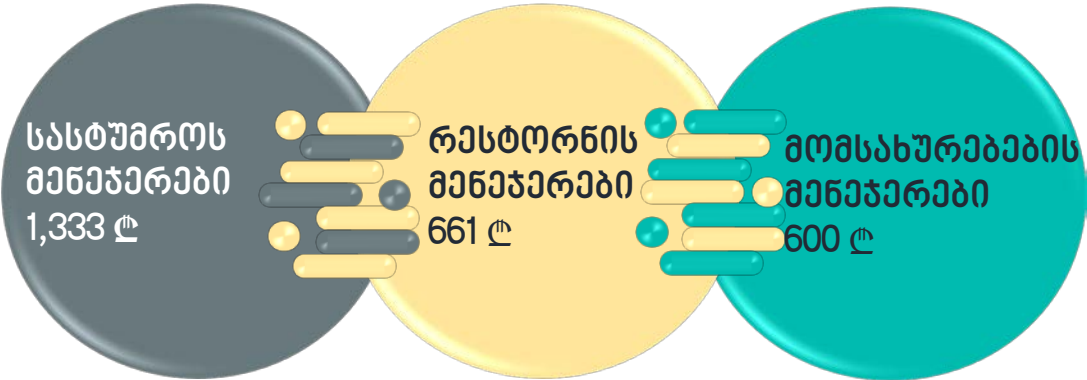


სპეციალისტები



დამწყები
კვალიფიკაციის
მქონე
მუშახელი

მენეჯერები



მენეჯერულ კოგიციებზე არსებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო ხელფასის სიდიდით (1,333 ლარი) სასტუმროს მენეჯერები უპირატესობენ

ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო ნომინალური ხელფასი ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები

550 ლ - მზარეულები

490 ლ - ბარმენები

470 ლ - საოჯახო საქმეების ზედამხედველები

469 ლ - მოგზაურობის გიდები

447 ლ - უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები

414 ლ - მიმტანები

ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები

1,361 ლ

კომპიუტერული
ქსელისა და
სისტემების
ტექნიკოსები

1,033 ლ

ვებ
ტექნიკოსები

932 ლ

შეფ-
მზარეულები

ოფისის დამხმარე პერსონალი

მოგზაურობის
კონსულტანტები
და კლერკები

872 ლ

მიმღებში
მომუშავენი

505 ლ

სასტუმროს
მიმღების
ოპერატორები

473 ლ

ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო ნომინალური ხელფასი ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

სპეციალისტები



დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი

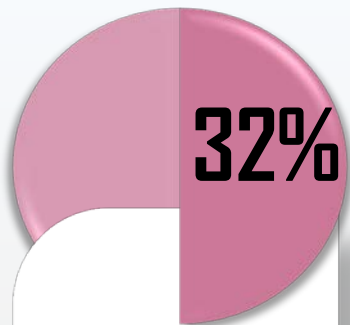


პრობლემები ვაკანტური პოზიციების შევსებისას

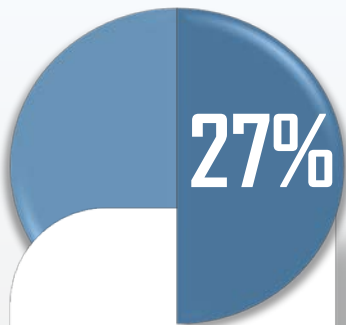
დიახ | 115 13%
არა | 769 87%

საწარმოებს, რომლებსაც გააჩნდათ ვაკანსიები, **13%-ს** (115 კომპანია) შეეძინა პრობლემა მათი შევსებისას. მათგან ყველაზე მეტი პრობლემა შეეძინა ტრანსპორტისა (32%) და საკვებით მომსახურების (27%) სექტორის საწარმოებს.

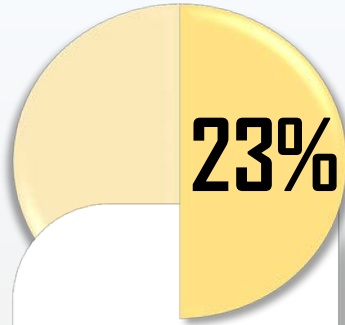
პრობლემები ეკონომიკურ საქმიანობებთან სახეების მიხედვით



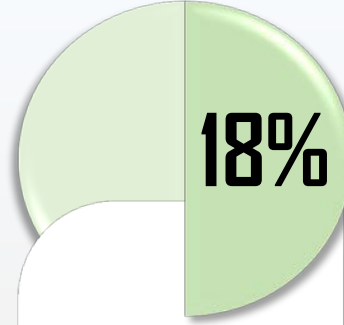
ტრანსპორტი
37



საკვებით
მომსახურება
31



განთავსების
საშუალებები
26



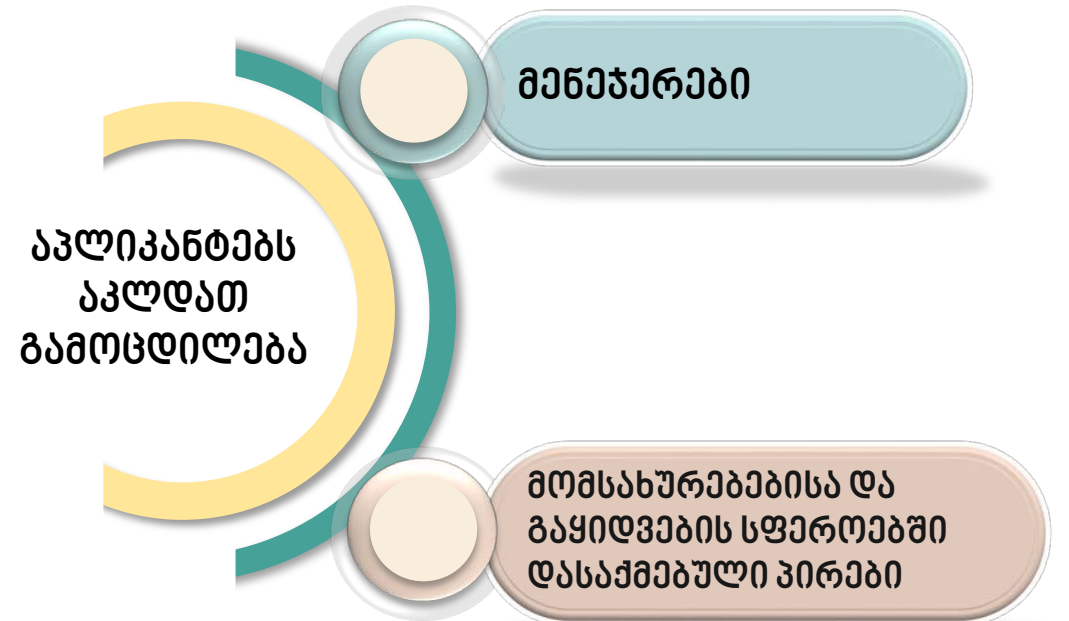
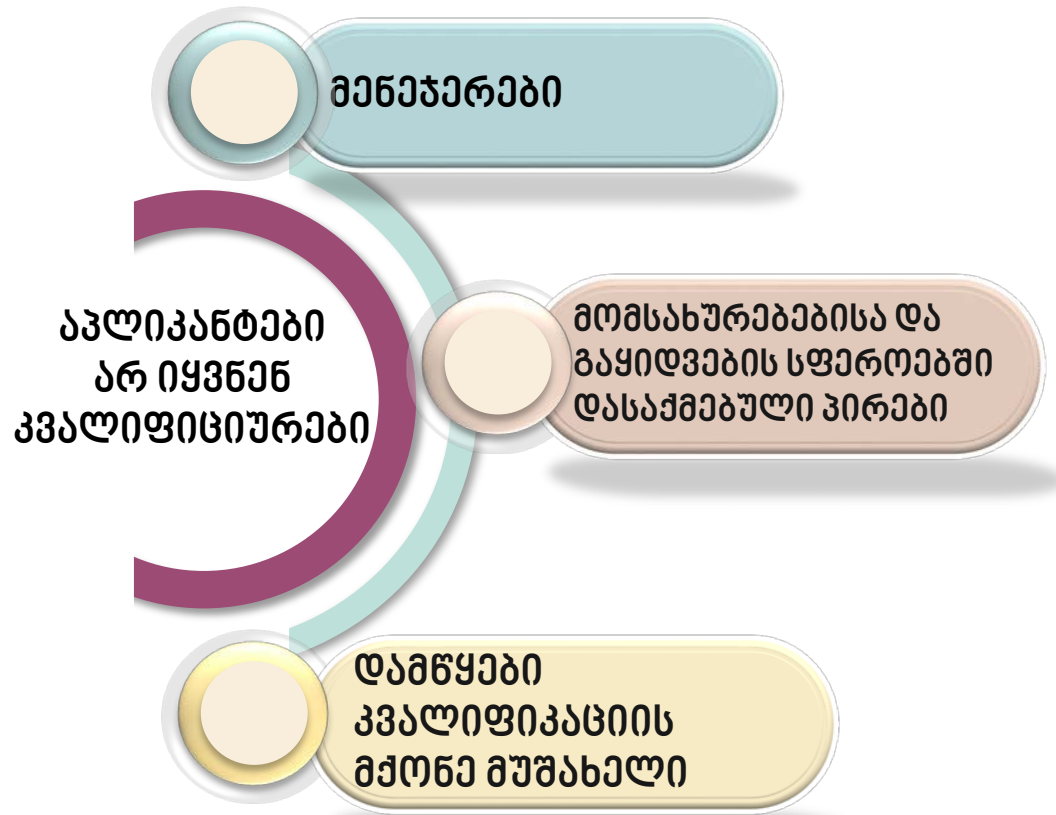
ტურისტული
მომსახურება
21

პრობლემები ვაკანტური პოზიციების შევსებისას ISCO-ს ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



- ❖ ყველაზე პრობლემურად დასახელდა შემდეგი პროფესიული ჯგუფების ვაკანსიების შევსება: მგარეულები, მიმტანები და გიდები. ასევე პრობლემები დაფიქსირდა სასტუმროების, საცალო ვაჭრობისა და სხვა მომსახურების მენეჯერების პოზიციებზე ვაკანტური პოზიციების შევსების მხრივ.
- ❖ საგულისხმოა, რომ პრობლემები დაფიქსირდა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელის, მათ შორის დამლაგებლებისა და ნარჩენების გამტანების მოძიების მხრივ.
- ❖ ვაკანტური პოზიციების შეუვსებლობის მიზეზთაგან ყველაზე ხშირად დასახელდა აკლიკანტთა არაკვალიფიციურობა, გამომცდილების ნაკლებობა და ასევე, აკლიკანტთა მხრიდან უფრო მაღალი ანაზღაურების მოლოდინი.
- ❖ საგულისხმოა, რომ ვაკანტური პოზიციების შეუვსებლობის მიზეზად არცერთ შემთხვევაში არ დაფიქსირდა აკლიკანტთა გადმედი კვალიფიციურობა და დიდი კონკურენცია სხვა დამსაქმებელთა მხრიდან

ვაკანტური პოზიციების შევსების გამოწვევაში მიზნები ცალკეული ჯგუფების მიხედვით



მენეჯერების და მომსახურების ძირითადი ჯგუფების მუშაკებზე ვაკანსიების შევსებისას უმთავრეს პრობლემას წარმოადგენდა მათი კვალიფიკაცია და გამოცდილება არქონა.

ვაკანტური პოზიციების შევსების გამოწვევა მიზნები ცალკეული ჯგუფების მიხედვით

აკლიკანტებს უფრო მაღალი ხელფასის მოლოდინი
ჰქონდათ, ვიდრე შეთავაზებულ იქნა

მენეჯერები

მომსახურებებისა
და გაყიდვების
სფეროებში
დასაქმებული
პირები

დამწყები
კვალიფიკაციის
მქონე მუშახელი

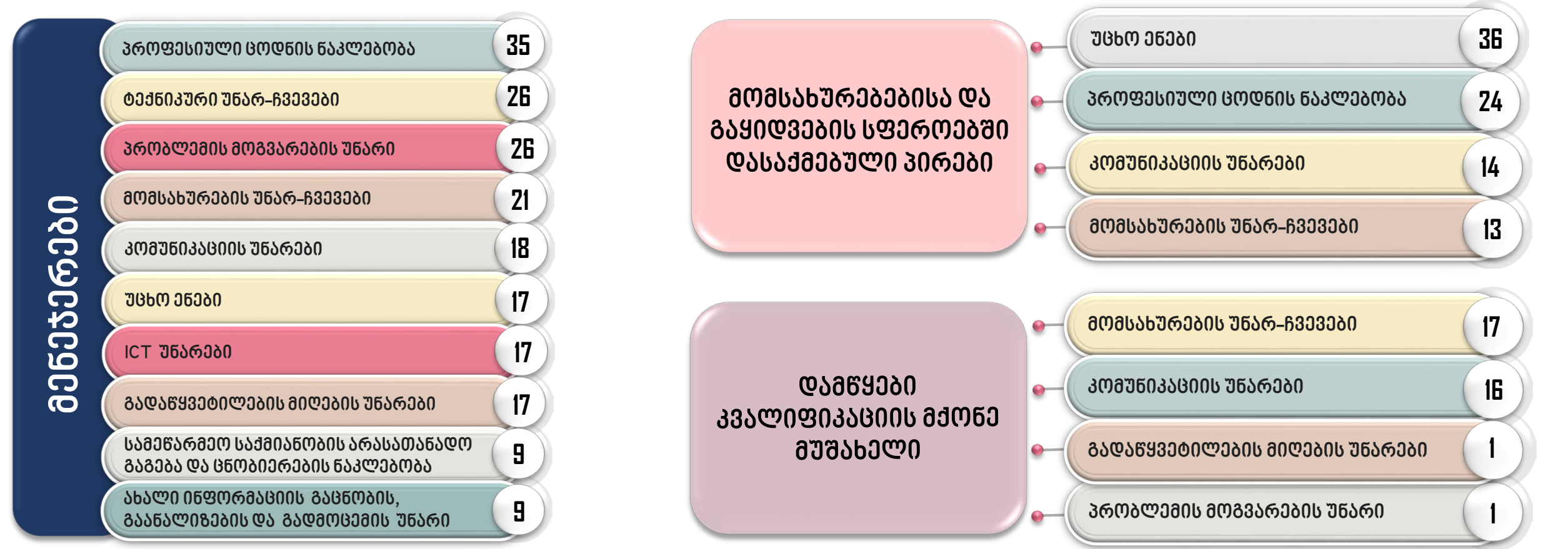
მენეჯერები

დამწყები
კვალიფიკაციის
მქონე მუშახელი

დამწყები კვალიფიკაციის მუშახელის ვაკანსიების შევსებისას უმთავრეს პრობლემას წარმოადგენდა შეთავაზებული დაბალი ხელფასი;
თუმცა მენეჯერების და მომსახურების ძირითადი ჯგუფების ვაკანსიის შევსების მიზნადაც დასახელდა შეთავაზებული დაბალი ხელფასი.

საყურადღებოა, რომ ქვეყანაში რესტორნის მენეჯერის საშუალო ხელფასი 1,115 ლარს შეადგენს, ვაკანსიისთვის შეთავაზებული კი - 661 ლარს.

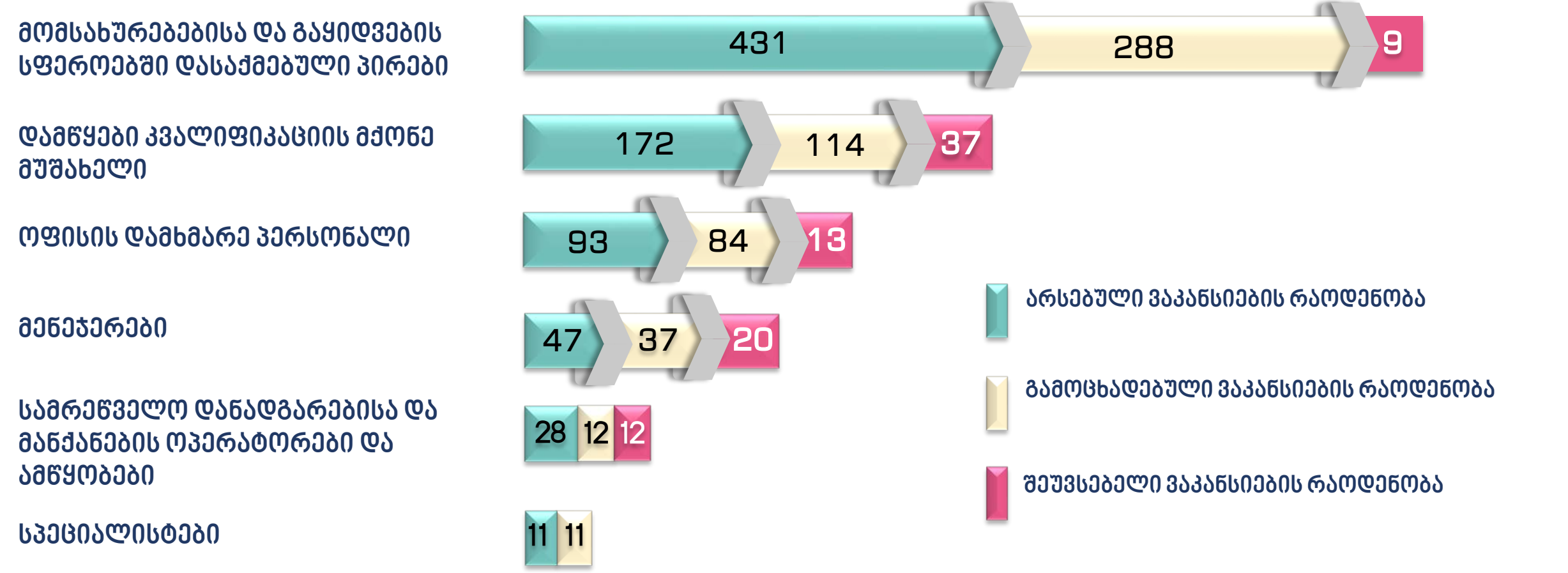
საზღაპრით მერ ავლიკანდით არაკვალფიცირობის თაობაზე დასახელებული მიზანები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



დამსაქმებლებს ავლიკანდების შეფასებისას მენაჯარების მიმართ მოთხოვნა წაყენებული აქვთ პროფესიული უნარების ყველა ასპექტით, ხოლო სხვა პროფესიული ჯგუფების მიმართ აქცენტი კეთდება - პროფესიული ცოდნის, მომსახურების უნარ-ჩვევების, კომუნიკაციის უნარებისა და უცხო ენების ცოდნის ნაკლებობაზე.

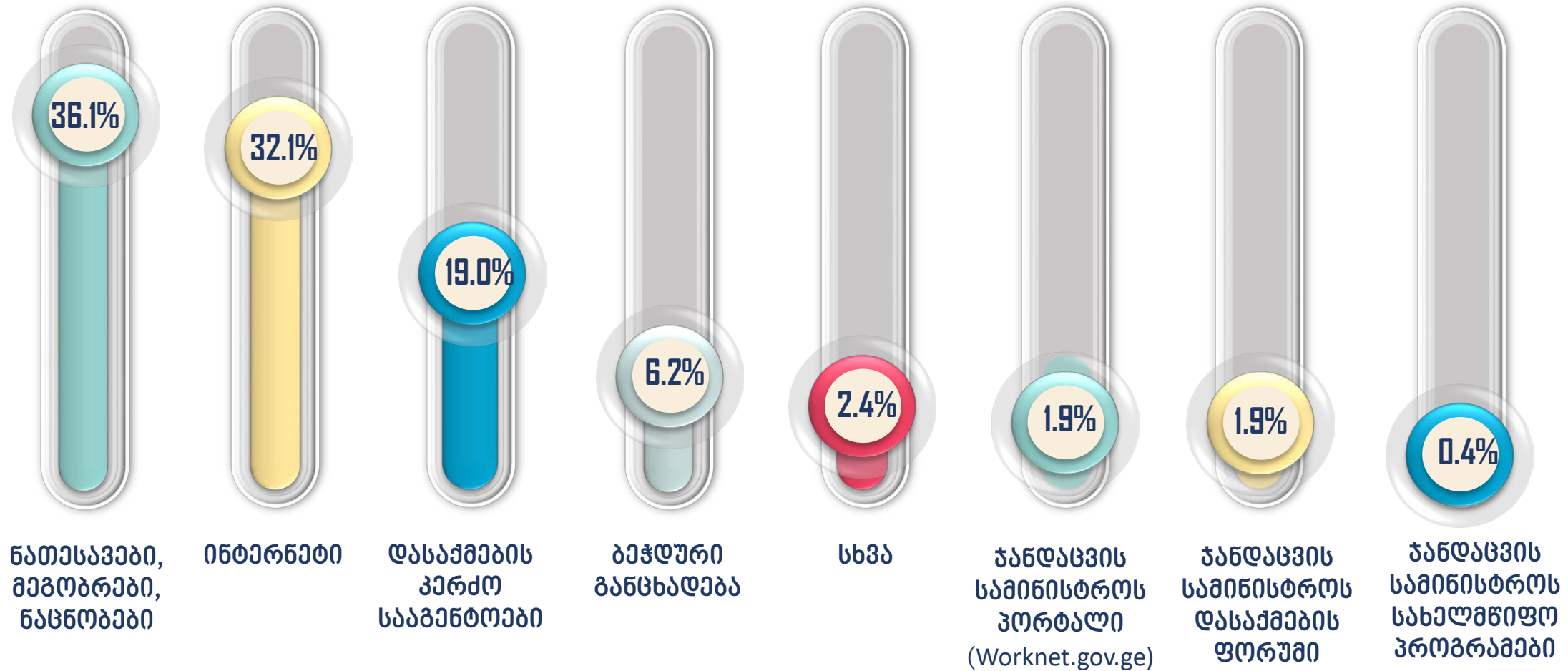
მიმბანებს - უცხო ენები და მომსახურების უნარები; მგარეულებს - უცხო ენების და კომუნიკაციის უნარები; მოგზაურობის გიღებს - უცხო ენები და პროფესიული ცოდნა; დამლაგებლებსა და ნარჩენების გამბანებს - მომსახურებისა და კომუნიკაციის უნარები.

ბოლო 3 თვეში გამოცხადებული ყველაზე მეტი ვაკანსია



- ❖ ყველაზე მეტი გამოცხადებული ვაკანსიებია მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირების პროფესიულ ჯგუფზე;
- ❖ ვაკანსიების შეუვსებლობით გამოირჩევა სასტუმროების მენეჯერების, სასტუმროს მიმღების ოპერატორების, მოგზაურობის კონსულტანტების და მსუბუქი ავტომობილების მძღოლების პოზიციები.

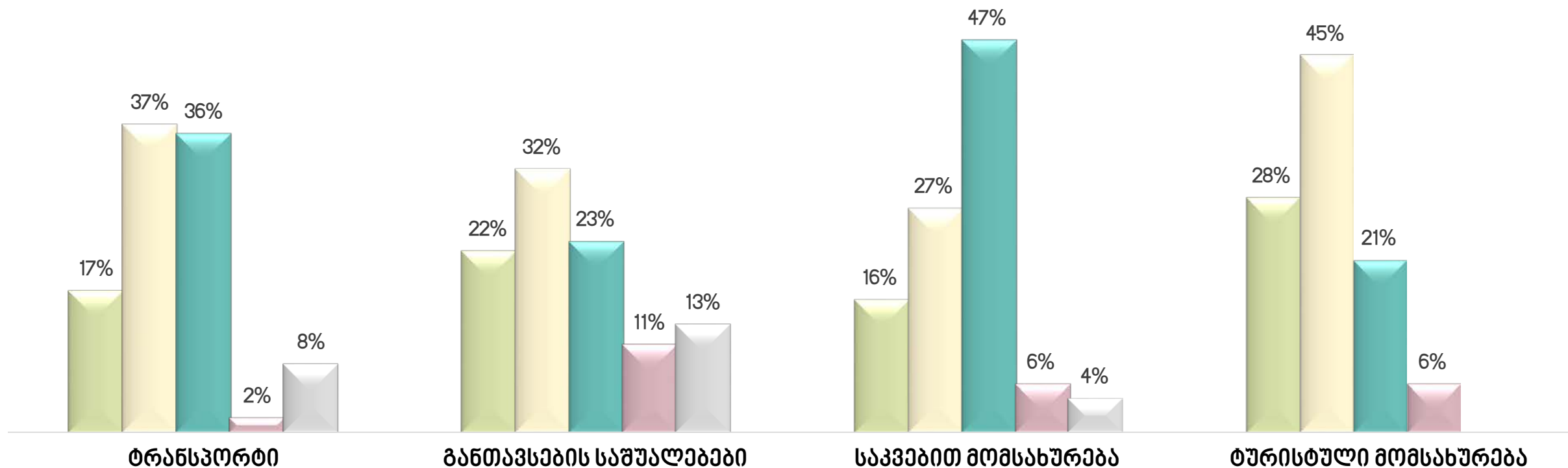
საწარმოთა მიერ გამოყენებული ახალი კადრების მოძიების წყაროები



ახალი კადრების მოძიების ძირითად წყაროს პირადი კონტაქტები წარმოადგენს (36.1%). მზარდია ინტერნეტისა (32.1%) და დასაქმების კერძო სააგენტოების (19%) როლი და საკმაოდ დაბალია საერთო ჯამში ჯანდაცვისა და შრომის სამინისტროს პროგრამებისა და აქტივობების (4.2%) ხვედრითი წილი ახალი კადრების მოძიებაში.

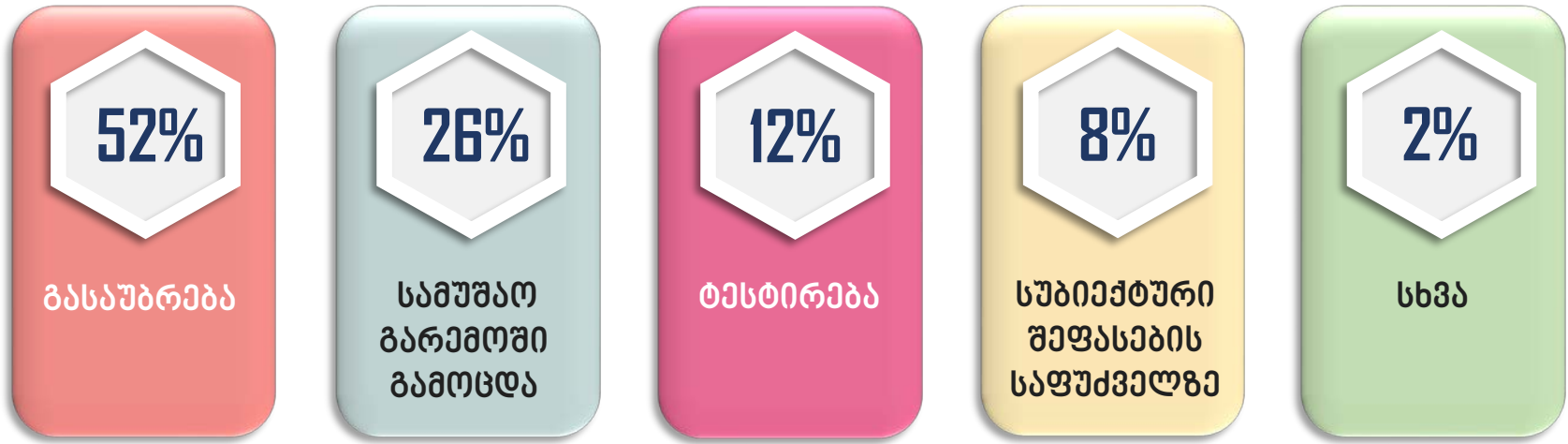
ახალი კადრების მოძიების წყაროები ეკონომიკური სექტორების მიხედვით

■ დასაქმების კერძო სააგენტოები
 ■ ინტერნეტი
 ■ ნათესავები, მეგობრები, ნაცნობები
 ■ ბაჭდური განცხადება
 ■ სხვა დანარჩენი



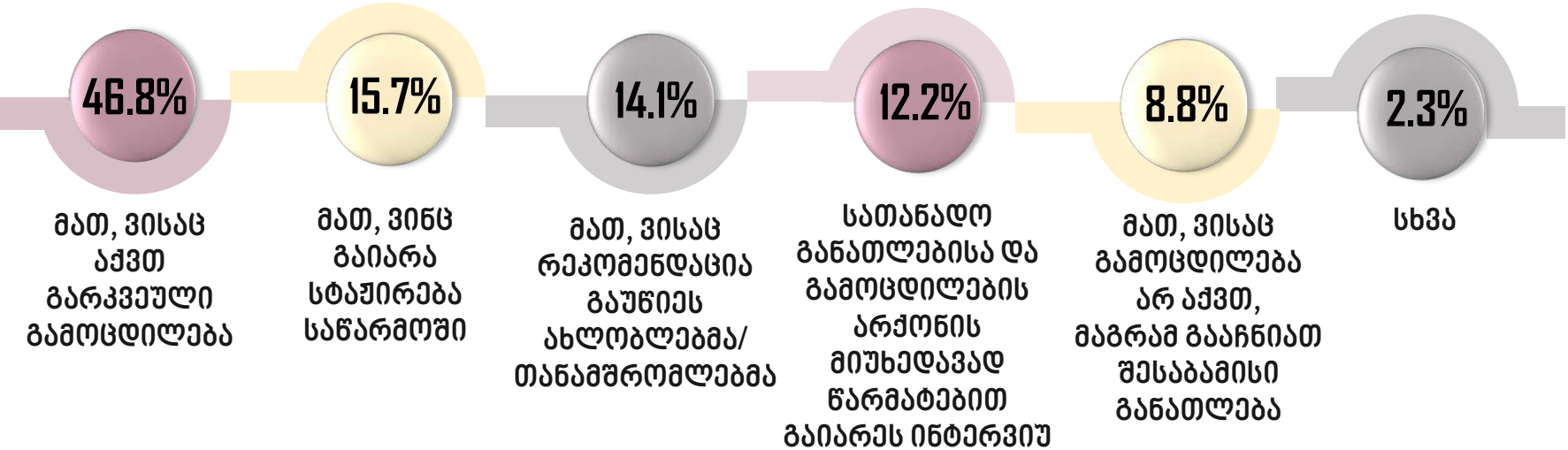
ტურისტული მომსახურების სააგენტოები ახალი კადრების მოსაძიებლად ყველაზე მეტად იყენებენ ინტერნეტსა (45%) და კერძო დასაქმების სააგენტოებს (28%); საკვები მომსახურების ობიექტები – პირად ნაცნობებსა (47%) და ინტერნეტს (16%); განთავსების საშუალებები – ინტერნეტსა (32%) და პირად ნაცნობებს (23%), ასევე დასაქმების კერძო სააგენტოებს (22%); ტრანსპორტი – ინტერნეტსა (37%) და პირად ნაცნობებს (36%).

აკლიკანტთა შეფასების მეთოდი



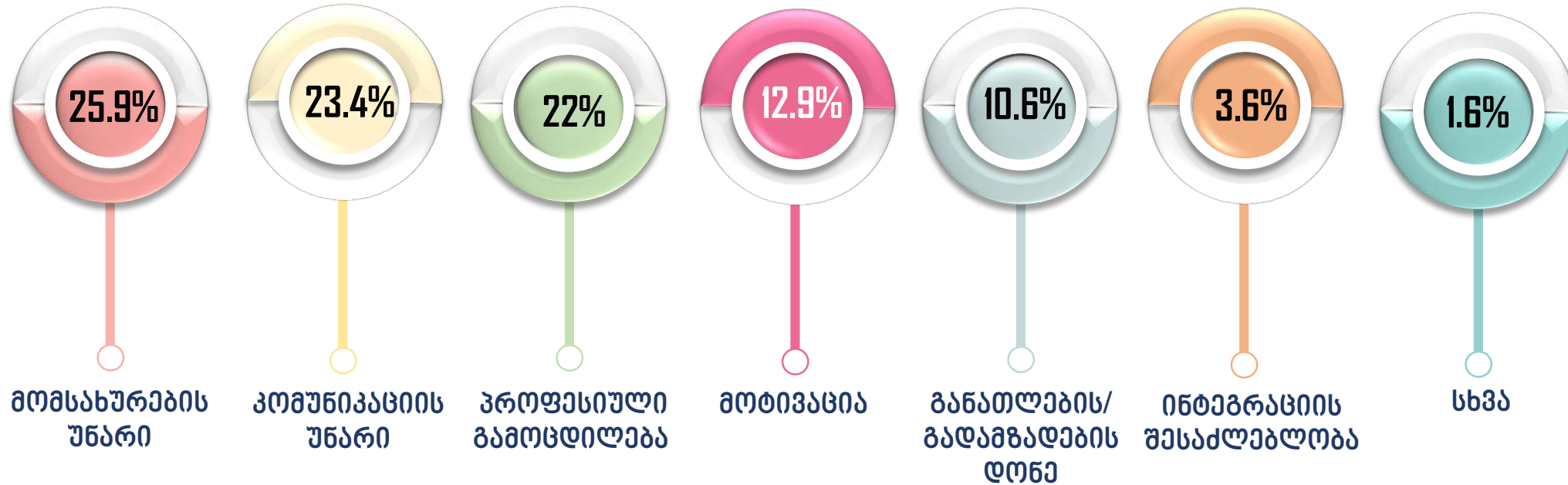
აკლიკანტთა შეფასების ძირითად მეთოდს გასაუბრება (52%) და სამუშაო გარემოში გამოცდა (26%) წარმოადგენს, ხოლო სანარმოთა 12% იყენებს ტესტირებას.

სამუშაოზე მიღების განმსაზღვრელი ფაქტორები



დამსაქმებლები სამუშაოზე მიღების უმთავრეს განმსაზღვრელ ფაქტორად ასახელებენ გამოცდილების ქონას (46.8%). თითქმის თანაბარგომიერია სანარმოში სტაჟირების (15.7%) და რეკომენდაციის (14.1%) გავლენის საჭიროება.

აკლიკანტებისადმი წაყენებული ძირითადი მოთხოვნები



ძირითადი თვისებები, რომელზეც ყველაზე დიდ აქცენტს აკეთებს საწარმო დაქირავების დროს:

- მომსახურების უნარები (25.9%)
- კომუნიკაციის უნარები (23.4%)
- პროფესიული გამოცდილების უნარები (22%)

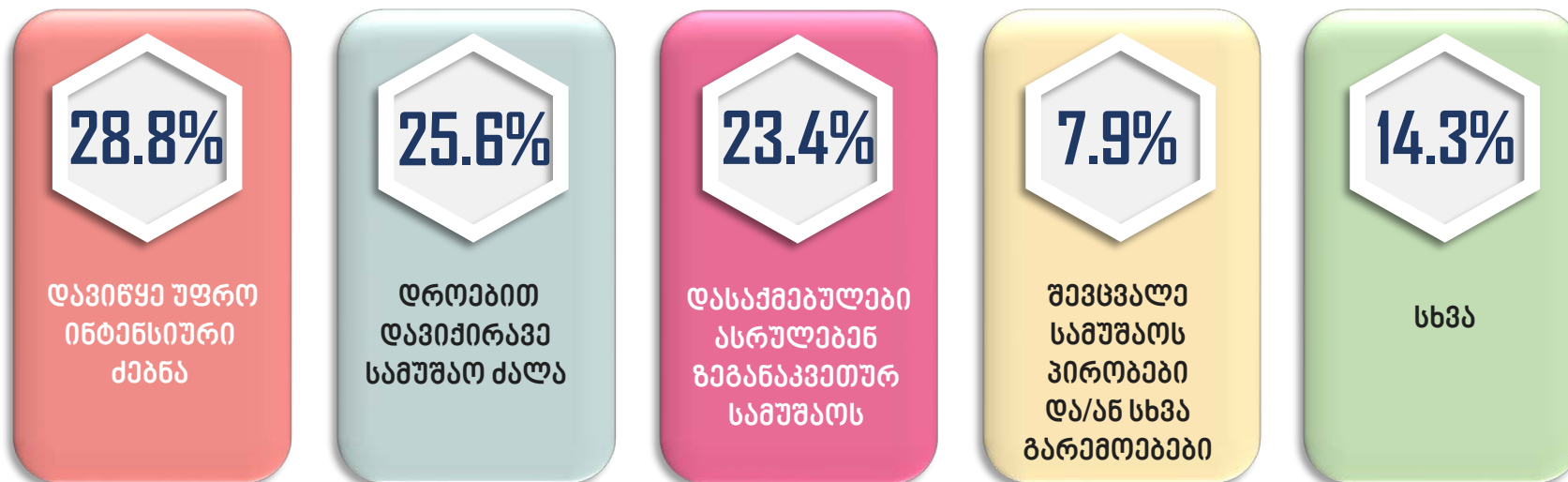
მოთხოვნა უცხო ენაზე



უცხო ენის მოთხოვნის მხრივ დომინირებენ ინგლისური და რუსული ენები;

საყურადღებოა, რომ სწარმოთა 14%-მა არცერთი უცხო ენის საჭიროება არ დააფიქსირა.

სწარმოს მიერ გატარებული ზომები ვაკანსიის შეუვსებლობისას



კვლევამ აჩვენა, რომ სწარმოები არც თუ ისე აქტიურად მიმართავენ ზომებს ვაკანსიის შევსებასთან დაკავშირებული პრობლემების აღმოსაფხვრელად, ხოლო ვინც მიმართავს უფრო მეტად ააქტიურებენ ძიების პროცესს (28.8%), დროებით ღებნიან სამუშაოს (25.6%) ან ასრულებინებენ დასაქმებულს გეგმავით სამუშაოს (23.4%).

4: მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე



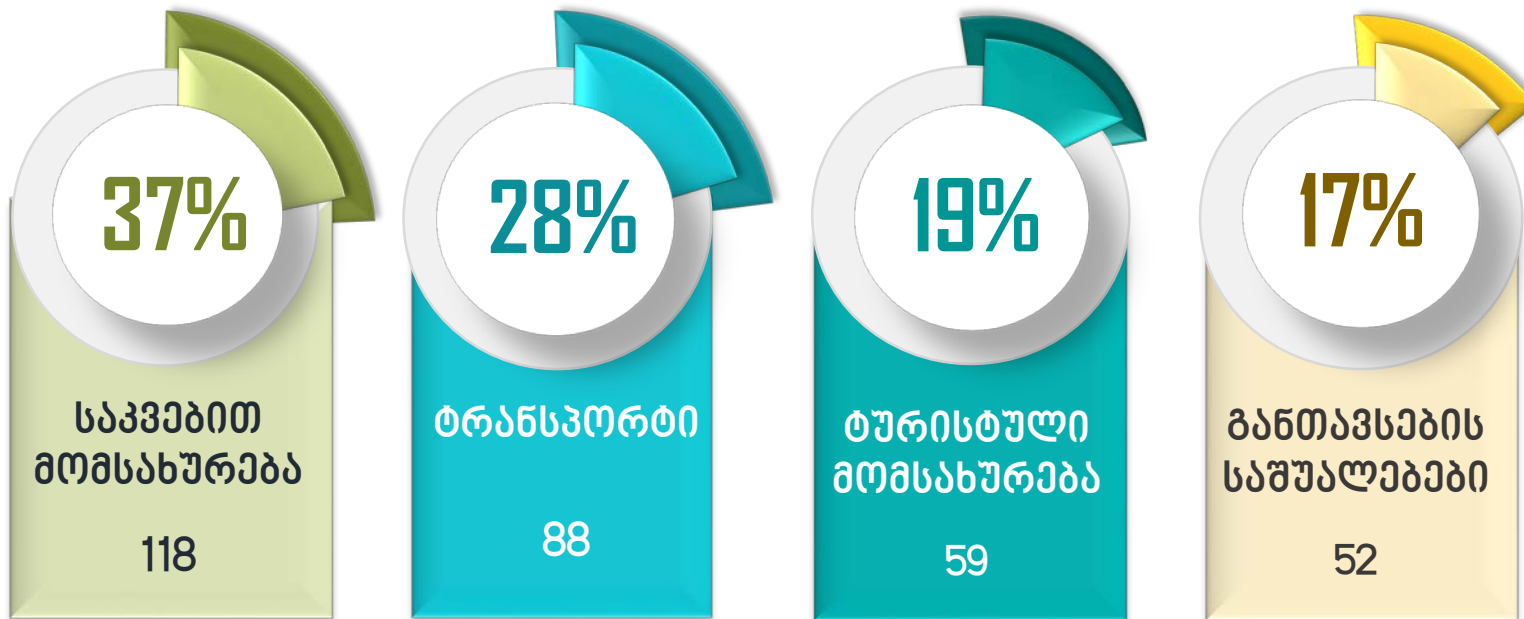
აპირებენ თუ არა სანარმოები მუშახელის რაოდენობის გაზრდას

დიახ | 317 4%
არა | 8,100 96%

მუშახელის რაოდენობის გაზრდის განზრახვა ეკონომიკურ
საქმიანობათა სახეების მიხედვით

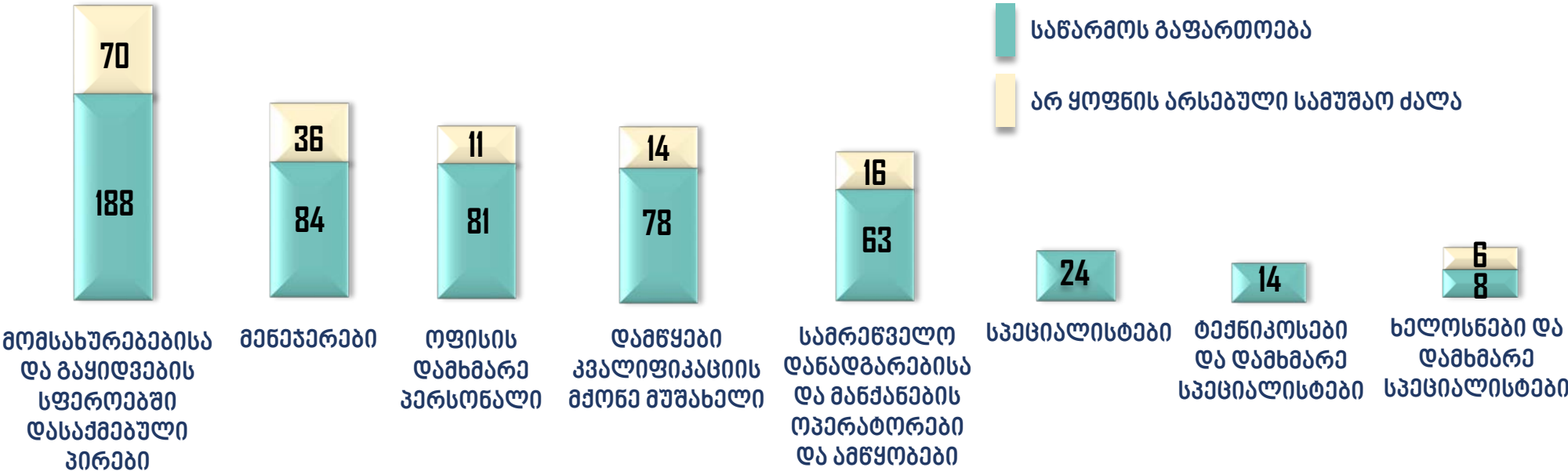
სანარმოთა ზომის მიხედვით

მსხვილი | 2
საშუალო | 2
მცირე | 313



❖ კვლევის მიხედვით კომპანიების 4% (317 კომპანია) აპირებს მუშახელის რაოდენობის გაზრდას და მათგან ყველაზე მეტი 37% (118 კომპანია) საკვების მომსახურების სფეროს წარმოადგენს;

საწარმოთა განვრცობა მუშახელის რაოდენობის გაზრდის და გამოქვეყნების მიზნების თაობაზე



საწარმოების მხრიდან მუშახელის რაოდენობის გაზრდის ყველაზე დიდი მაჩვენებელი დაფიქსირდა მომსახურებაებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებულ პირებზე (მზარეულები, მიმდინებები და მოგზაურობის ბიძგები). ასევე, სასტუმროების, საცალო ვაჭრობისა და სხვა მომსახურებაების მენეჯერებზე; დამლაგებლებზე; მსუბუქი ავტომობილების მძღოლებსა და მოგზაურობის კონსულტანტებზე;

მუშახელის რაოდენობის გაზრდის უმთავრეს მიზეზს წარმოადგენს საწარმოს გაფართოება.

საწარმოთა მიერ მუშახელის რაოდენობის შემცირების განვრცობა

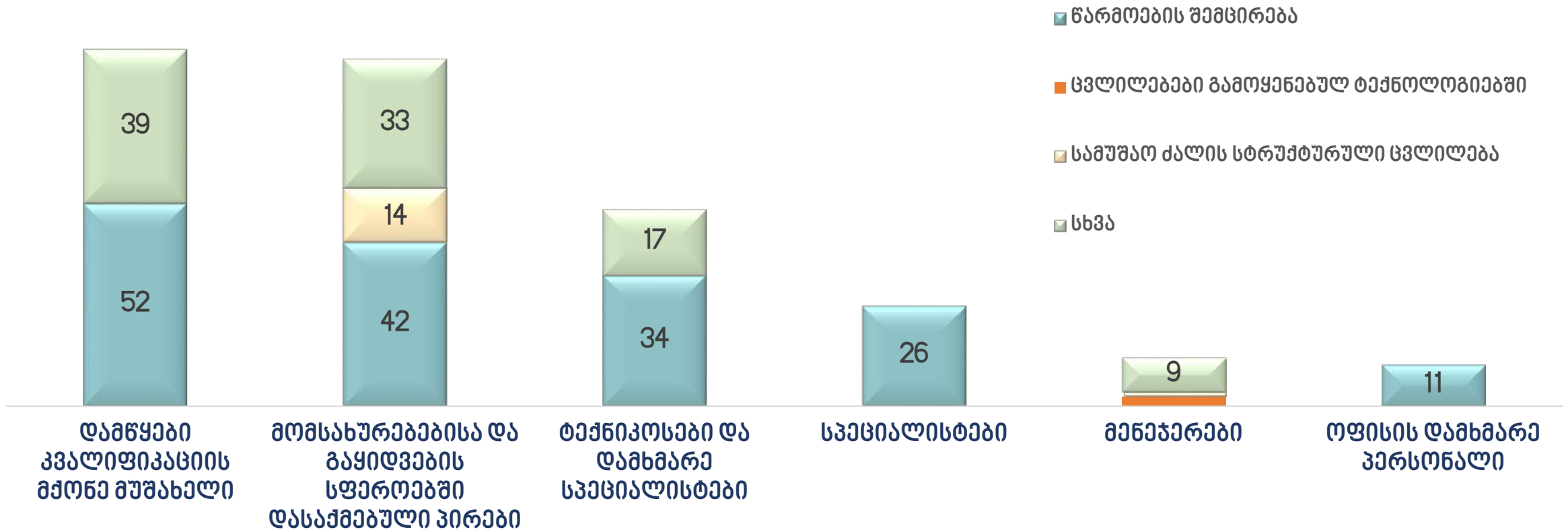
დიახ | 96 1%

არა | 8,321 99%



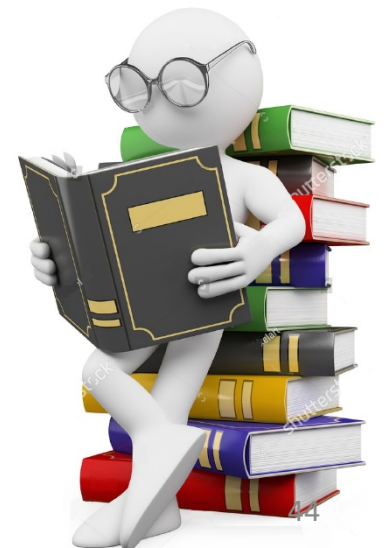
მუშახელის რაოდენობის შემცირებას აპირებს საწარმოთა 1% (96 კომპანია), რაც ჩამორჩება იმ კომპანიების წილს, რომლებიც აპირებენ მუშახელის რაოდენობის გაზრდას. შემცირების მხრივ ყველაზე მეტად გამოირჩევა საკვების მომსახურების ობიექტები 49% (47 კომპანია).

საწარმოთა მიერ მუშახელის რაოდენობის შემცირების განზრახვა და გამოძევები მიზეზები

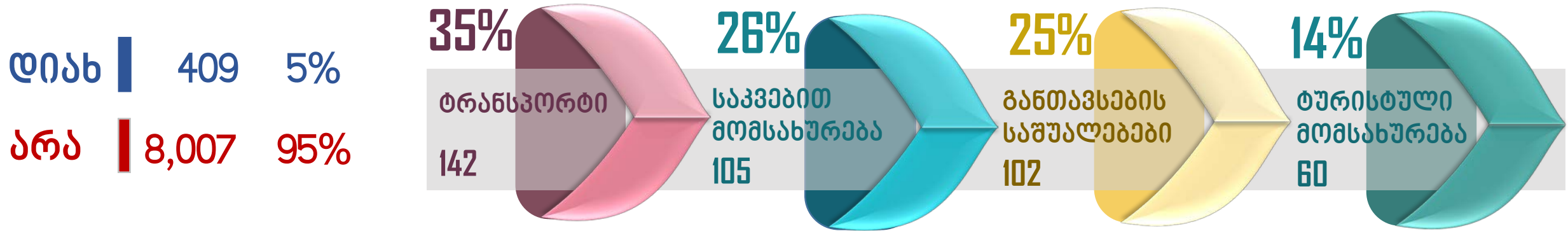


- ❖ მუშახელის რაოდენობის შემცირების კუთხით ყველაზე დიდი მაჩვენებელი დაფიქსირდა დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელზე, კერძოდ დამლაგებლებზე. ასევე, მგარეულებზე, შეფ-მგარეულებზე, ბუღალტრებსა და მიმბანებზე;
- ❖ ამ შემთხვევაში მუშახელის რაოდენობის შემცირების უმთავრეს მიზეზად წარმოების შემცირება დასახელდა

5: სამუშაო ძალის განვითარება



საწარმოთა ჩართულობა ადამიანისა და კაპიტალის განვითარებაში



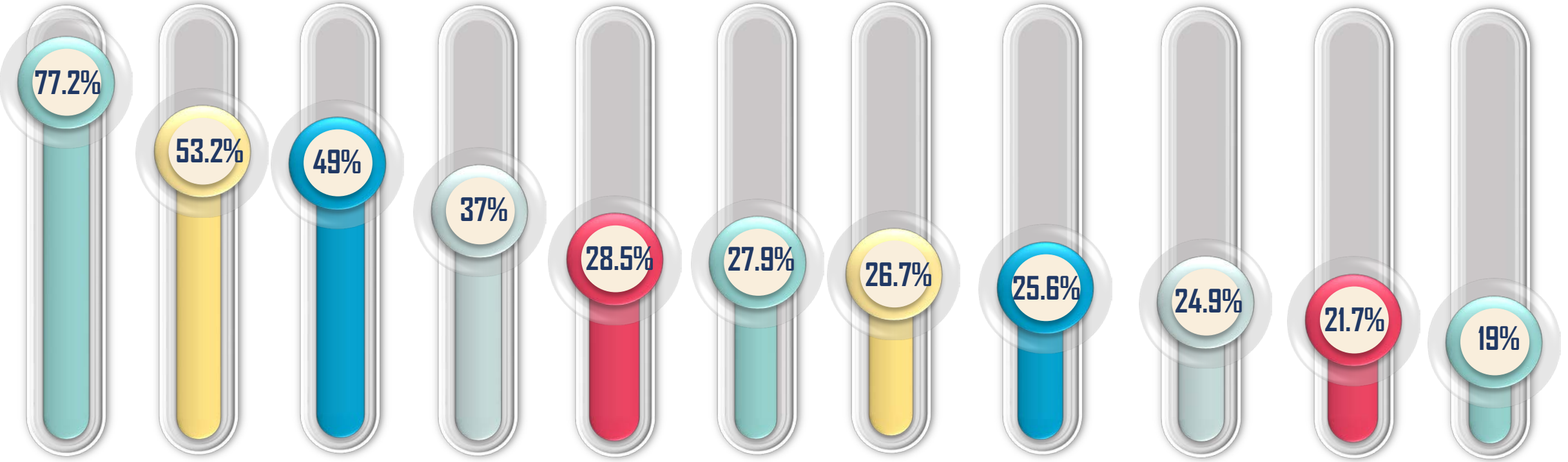
საწარმოთა ჩართულობა ადამიანისა და კაპიტალის განვითარებაში არის ძალზედ შეზღუდული, რაგან მეთვრელეებს ის ფაქტი, საწარმოთა მხოლოდ 5%-ს (409 კომპანია) ჰყავს დასაქმებული, რომლებსაც მონაწილეობა მიუღია სხვადასხვა სახის ტრენინგში ბოლო 12 თვის განმავლობაში. აქედან, ყველაზე მეტი 35% სატრენინგო საწარმოებზე მოდის.

საწარმოების ჩართულობა ადამიანისა და კაპიტალის განვითარებაში პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

ბოლო 12 თვის განმავლობაში საწარმოთა მიერ ყველაზე მეტად დაფინანსდა შემდეგი პროფესიული ჯგუფების ტრენინგები: სასტუმროს და რესტორნის მენეჯერები, მგარეულები, ბუღალტრები, მიმღებები და ბარმენები;

კადრების გადამზადების მხრივ უფრო მეტად გამოიყენებოდა თავად საწარმოს მიერ ჩატარებული ტრენინგები, ხოლო საკმაოდ მოკრძალებული იყო ჯანდაცვისა და შრომის სამინისტროს გადამზადების პროგრამით მოსარგებლეთა ხვედრით წილი.

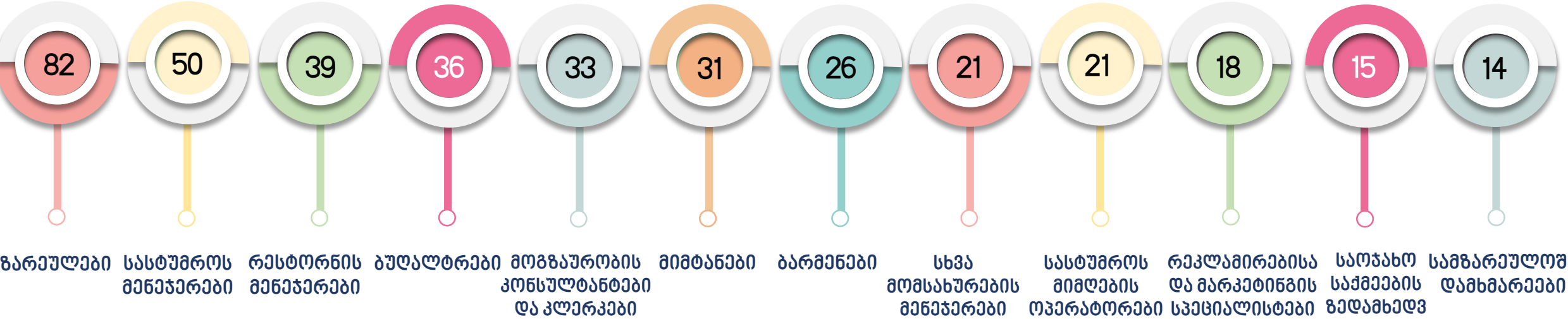
ტრენინგებში მონაწილე დასაქმებულთა წილი



სასტუმროს მენეჯერები მზარეულები ბუღალტრები მიმბანები ბარმენები რესტორნის მენეჯერები სასტუმროს მიმღების ოპერატორები მოგზაურობის კონსულტანტები და კლერკები სხვა მომსახურების მენეჯერები მოგზაურობის გიდები რეკლამირებისა და მარკეტინგის სპეციალისტები

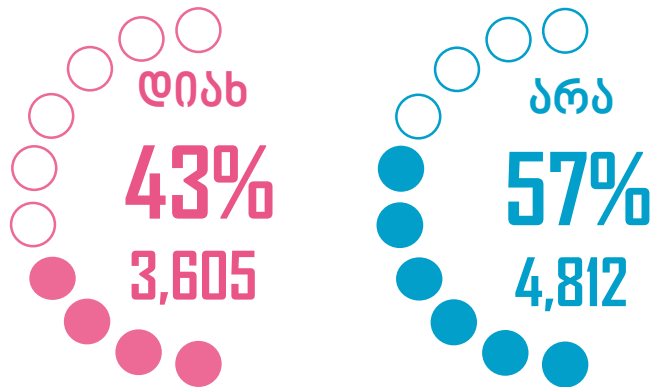
გადამგადაბის შედეგად გადამგადაბულ დასაქმებულთა მაღალი პროცენტული მაჩვენებლით გამოირჩევა სასტუმროების მენეჯერები, მზარეულები, ბუღალტრები და მიმბანები

საწარმოების მიერ დაფინანსებული ტრენინგები - კვალიფიკაციის ამაღლება სპეციულობაში



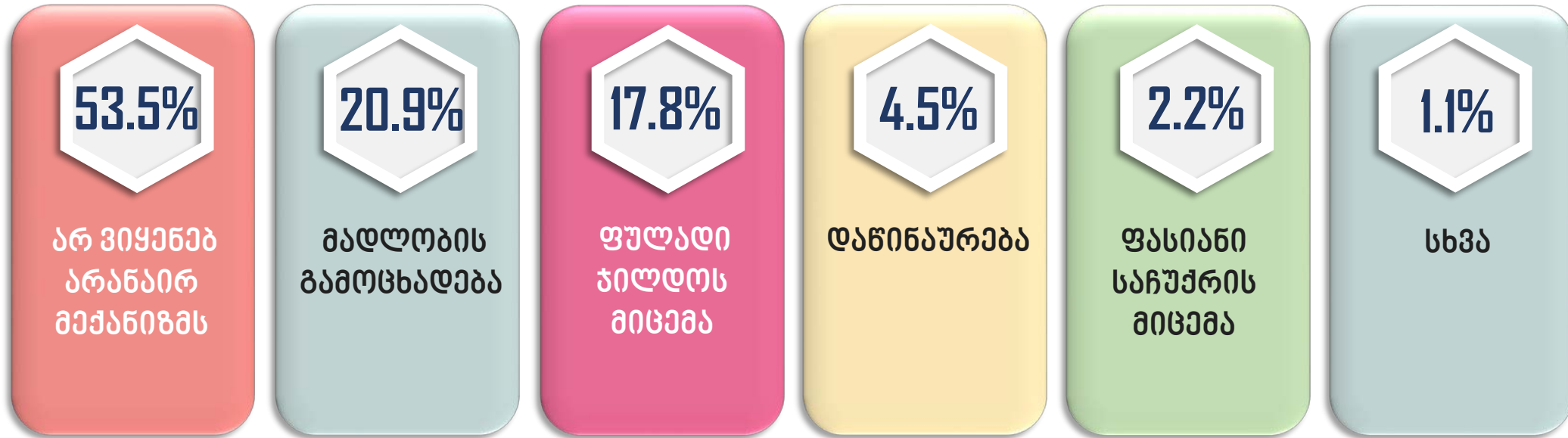
საწარმოების მიერ ყველაზე მეტი კვალიფიკაციაში ასამაღლებელი ტრენინგები დაფინანსდა შემდეგი პროფესიული ჯგუფებისათვის: მგარეულები; სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერები; ბუღალტრები; მოგზაურობის კონსულტანტები და მიმბანები. ძალზედ მწირი იყო კომპანიების მიერ დაფინანსებული ტრენინგები უცხო ენებსა და საინფორმაციო კომუნიკაციაში.

საწარმოთა ცნობიერება სახელმწიფო პროგრამების მიმართ



საწარმოთა 43%-ს აქვს ინფორმაცია ჯანდაცვისა და შრომის სამინისტროს სახელმწიფო პროგრამის შესახებ, რომლის მიზანია საშუალოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა;

თანამშრომელთა მოტივაციის მექანიზმები და გადამგადების სტრატეგია სანარმოებში

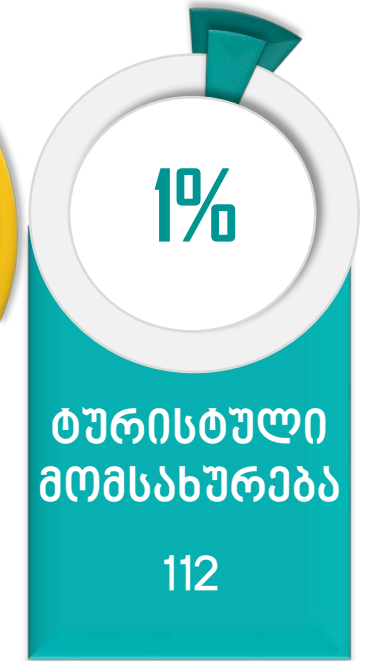
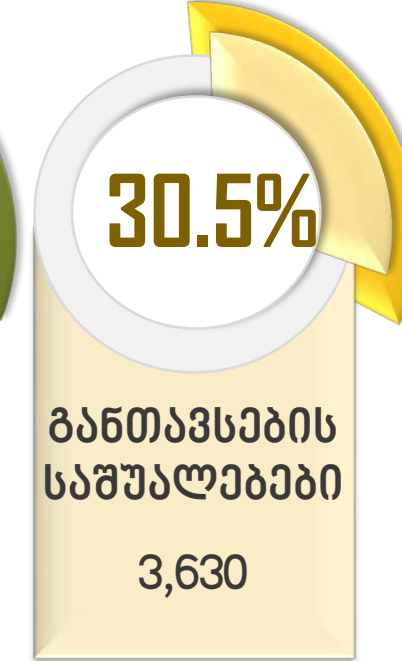
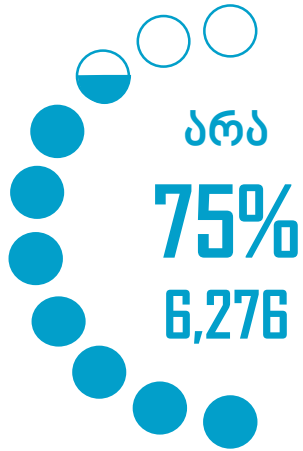
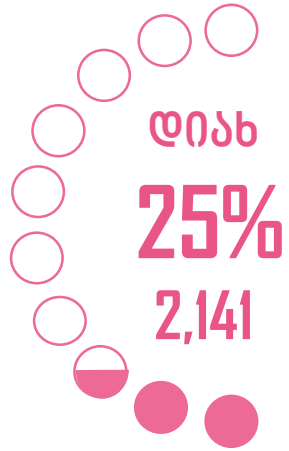


სანარმოების მხოლოდ 16%-ს (1378 კომპანია) აქვს თანამშრომელთა განათლებისა და გადამგადების სტრატეგია. რაც შეეხება თანამშრომელთა მოტივაციას უმრავლეს შემთხვევაში კომპანიები არ იყენებენ რაიმე მექანიზმს (53,5%). კომპანიები ასევე შემოიფარგლებიან მადლობის გამოცხადებითა (20,9%) და ფულადი ჯილდოს მიცემით (17,8%).

6: პროფესიული განათლება



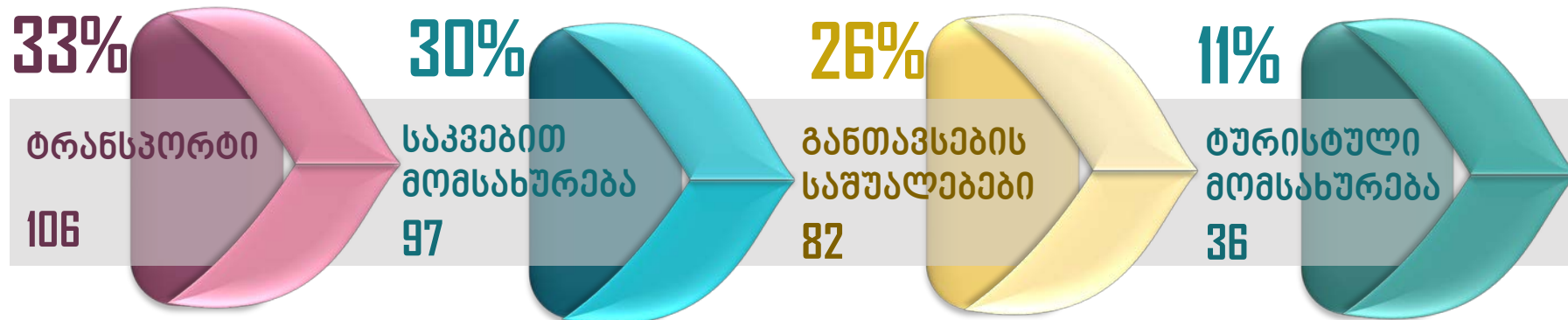
დასაქმებული პროფესიული განათლების მქონე ადამიანები



- ❖ სანარმოთა 25%-ს ჰყავს დასაქმებული პროფესიული განათლების მქონე ადამიანები და მათი საერთო რაოდენობა შეადგენს 11,919 ადამიანს.
- ❖ პროფესიული განათლების მქონე ყველზე მეტი დასაქმებულია ტრანსპორტის სექტორში, რაც შეეხება განთავსებასა და საკვებით მომსახურებას აქ თითქმის თანაბრად არიან გადანაწილებულნი.

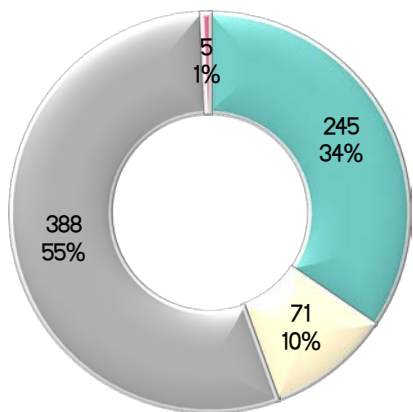
საწარმოთა თანამშრომლობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან

დიახ | **321** **4%**
არა | **8,095** **96%**



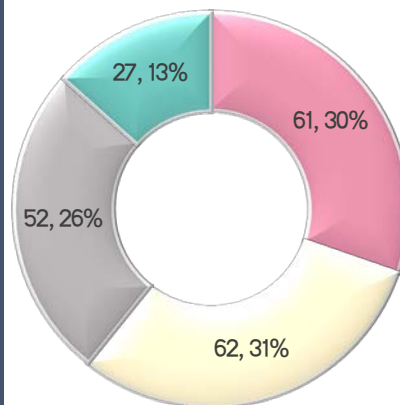
- ❖ საწარმოთა მხოლოდ 4%-ს ჰქონია თანამშრომლობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან;
- ❖ თანამშრომლობის მხრივ თითქმის თანაბარფორმირად არიან წარმოდგენილნი ტრანსპორტისა (33%) და საკვებით მომსახურების სექტორები (30%) და მათ მცირედით ჩამორჩება განთავსების საშუალებები (26%).

თანამშრომლობის ტიპი და დასაქმება თანამშრომლობის შედეგად



- ☑ სტუდენტებისთვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზება
- ☑ პროფესიული სტანდარტების შეფუთვაში მონაწილეობის მიღება
- ☑ სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში მონაწილეობის მიღება
- ☑ სხვა

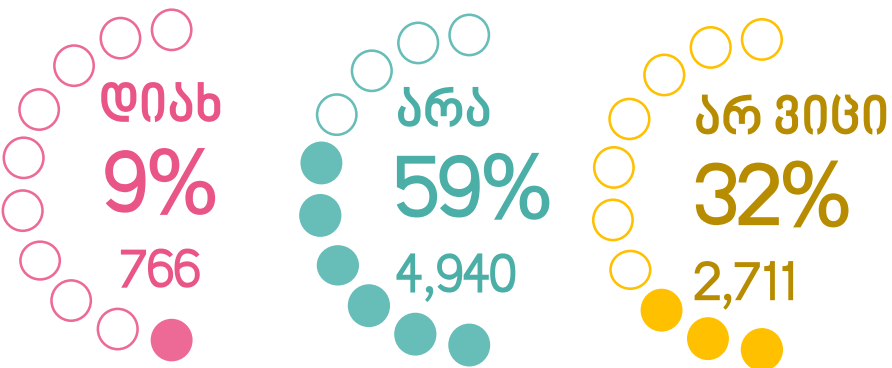
იმ საწარმოებს, რომლებსაც აქვთ თანამშრომლობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, მათი უმრავლესობა (55%) თანამშრომლობის ტიპად სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში მონაწილეობის მიღებას ასახელებს, ასევე მრავლად არიან კომპანიები (34%), რომლების დაკავებულები არიან სტუდენტებისათვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზებით.



- ☑ ტრანსპორტი
- ☑ განთავსების საშუალებები
- ☑ საკვებით მომსახურება
- ☑ ტურისტული მომსახურება

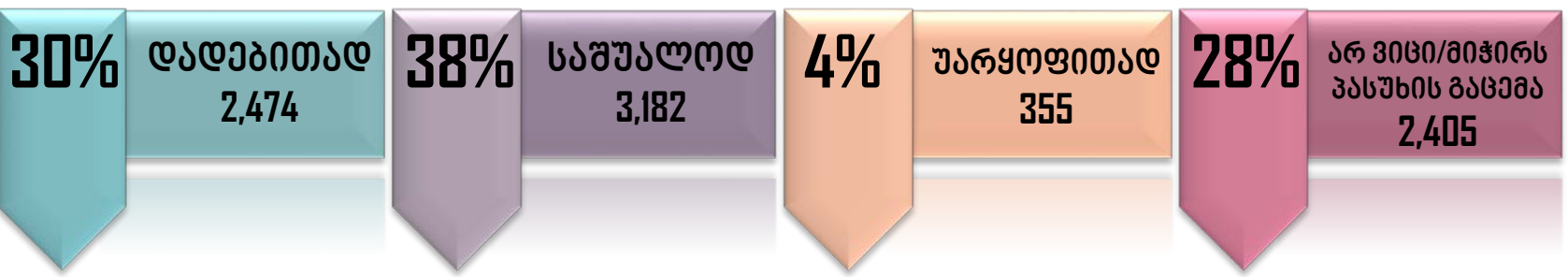
საწარმოებმა, რომლებმაც თანამშრომლობის შედეგად დაასაქმეს პროფესიული განათლების მქონე ადამიანები, ჯამში მათი რაოდენობა შეადგენს 202 კომპანიას, რაც 62,7% წარმოადგენს. მათგან თითქმის თანაბარფორმირად არიან წარმოდგენილნი განთავსებისა და ტრანსპორტის სექტორები.

თანამშრომლობის საფიროება/მზაობა/სურვილი

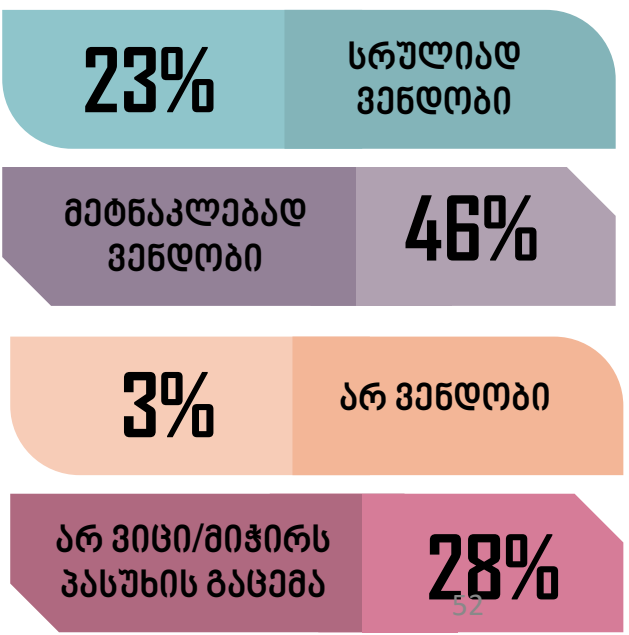


- ❖ საწარმოთა მხოლოდ 9% აფიქსირებს მათთან თანამშრომლობის საჭიროებას, რომელთაგან 45% თანამშრომლობის სასურველ ტიპად სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში მონაწილეობის მიღებას ასახელებს;
- ❖ მიუხედავად თანამშრომლობის დაბალი დონისა (4%) და არც თუ მაღალი მზაობისა (9%), საწარმოთა 44% თვლის, რომ სახელმწიფოსათვის ინვესტიციების ჩადების პრიორიტეტულ მიმართულებას პროფესიული განათლება წარმოადგენს;
- ❖ საწარმოთა 45% მიიჩნევს, რომ ტურიზმის ინდუსტრიაში დასაქმებისათვის საჭიროა პროფესიული განათლება

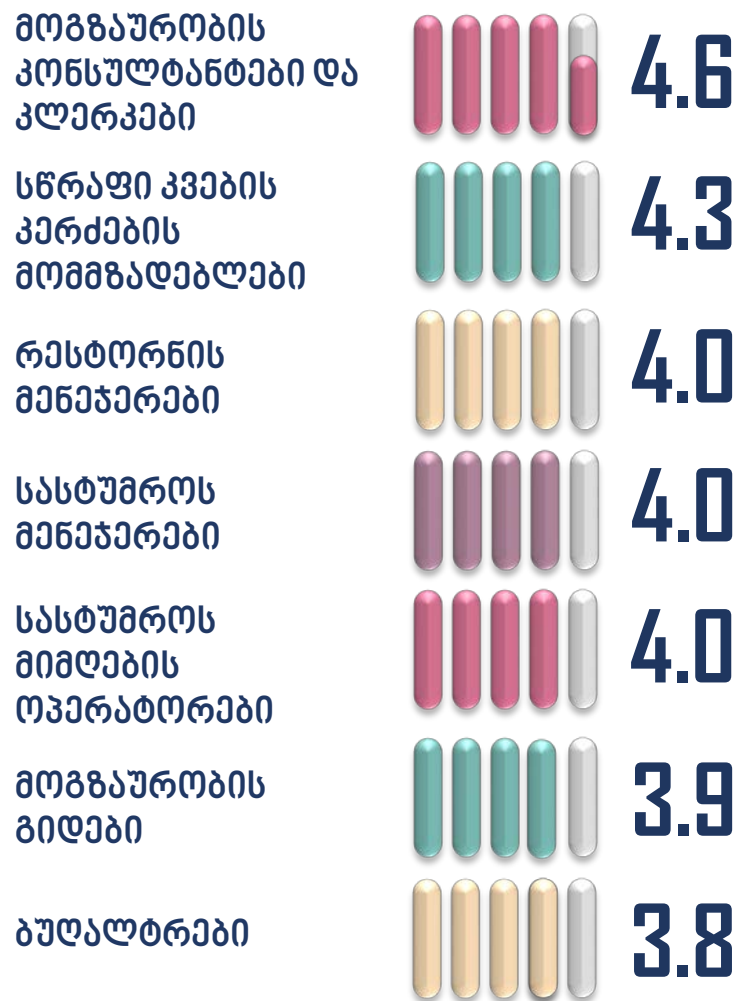
პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების დონის და მისდამი ნდობის შეფასება



- ❖ პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების დონე საწარმოთა 30%-ის მიერ შეფასდა დადებითად, 38%-მა შეაფასა საშუალოდ და მხოლოდ 4% აფასებს უარყოფითად;
- ❖ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მიღებული ცოდნის მიმართ ნდობა გამოხატა საწარმოთა 69%-მა, მათ შორის 23% ენდობა სრულად

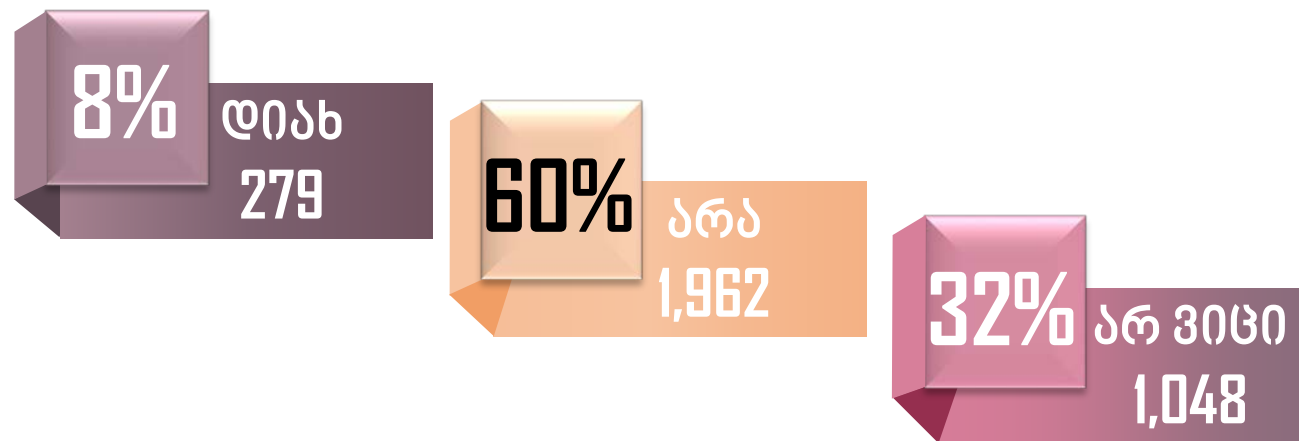


დასაქმებული პროფესიული განათლების მქონე კადრების უნარების შეფასება



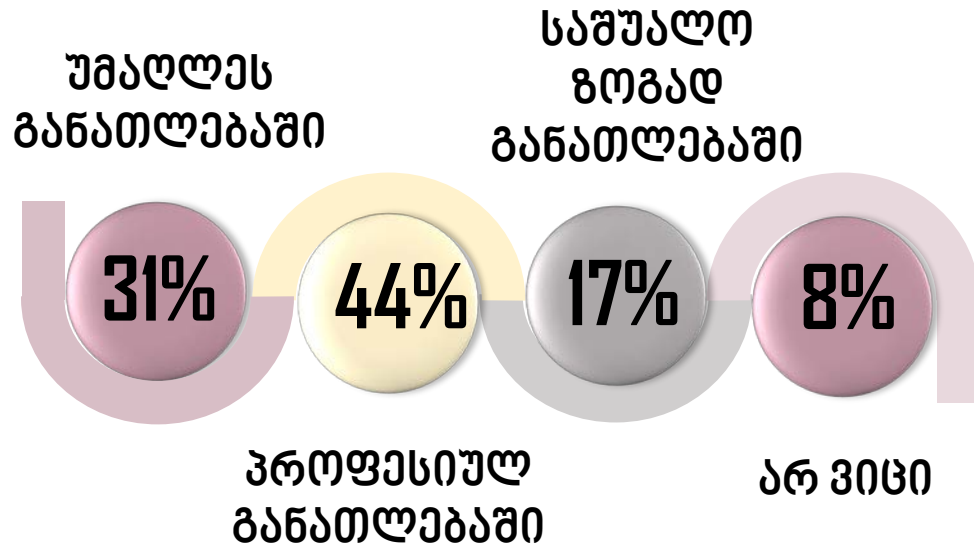
უნარების შეფასების მხრივ მაღალი შეფასება მიიღეს: მოგზაურობის კონსულტანტებმა, სწრაფი კვების კერძების მომზადებლებმა, რესტორნებისა და სასტუმროების მენეჯერებმა.

დამატებითი გადამზადების საჭიროება

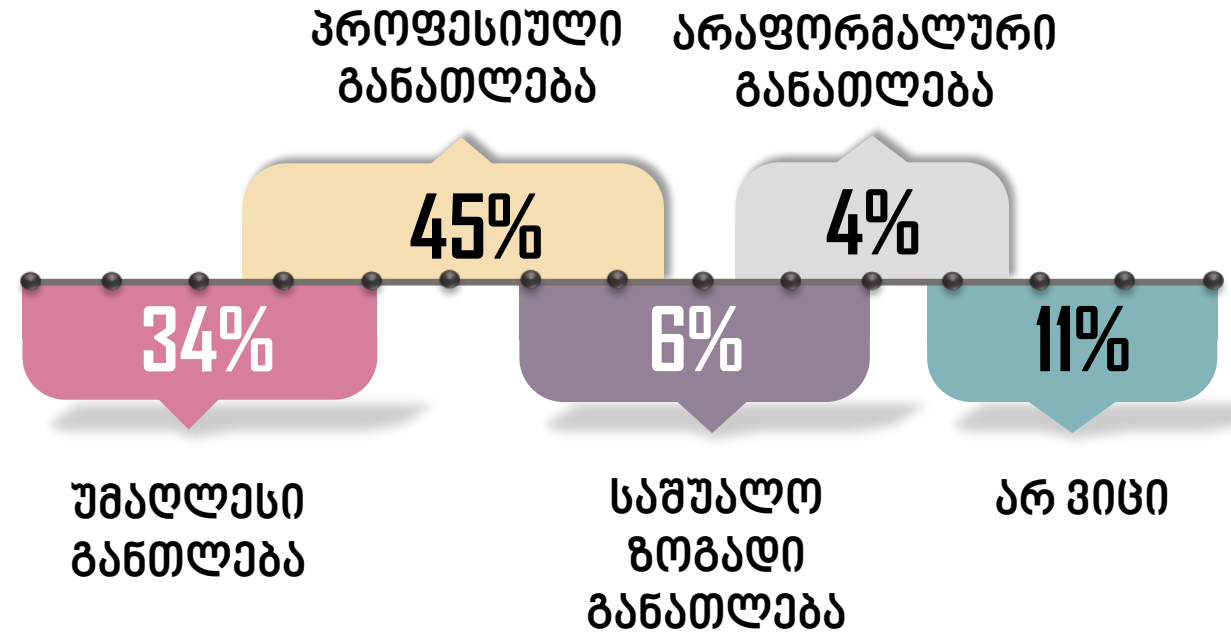


- ❖ სანარმოებმა, რომლებმაც განაცხადეს, რომ ჰყავთ დასაქმებული პროფესიული განათლების მქონე ადამიანები, მათმა უმრავლესობამ (60%) დააფიქსირა, რომ მათ მიერ დასაქმებულ პროფესიული განათლების მქონე ადამიანებს არ ესაჭიროება დამატებითი გადამზადება;
- ❖ საბუღალტროს, რომ სანარმოთა საკმაოდ დიდ ნაწილს (32%) გაუჭირდა შეეფასებინა ადამიანისეული კაპიტალის წინაშე მდგარი საჭიროებები.
- ❖ სანარმოთა მხოლოდ 8%-მა განაცხადა დამატებითი გადამზადების საჭიროების შესახებ.

საწარმოთა აზრი სახელმწიფოს მიერ ინვესტიციების ჩადების პრიორიტეტულობაზე



საწარმოთა აზრი დასაქმებისთვის საჭირო განათლების დონეზე

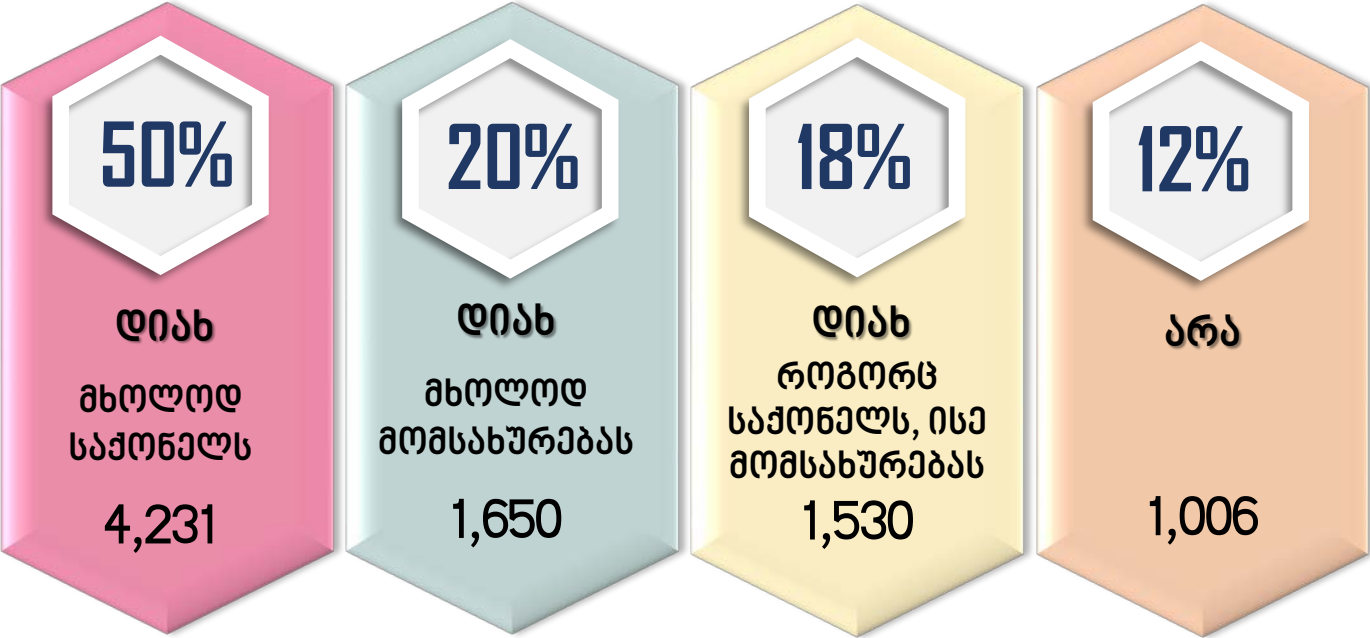


- ❖ მიუხედავად თანამშრომლობის დაბალი დონისა და არც თუ მაღალი მზაობისა, საწარმოთა 44% თვლის, რომ სახელმწიფოსათვის ინვესტიციების ჩადების პრიორიტეტულ მიმართულებას პროფესიული განათლება წარმოადგენს.
- ❖ საწარმოთა 45% მიიჩნევს, რომ ბურიზმის ინდუსტრიაში დასაქმებისთვის საჭიროა პროფესიული განათლება.

7: ტურიზმის ინდუსტრიის განვითარება და რეალური სექტორი



ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების მოხმარება



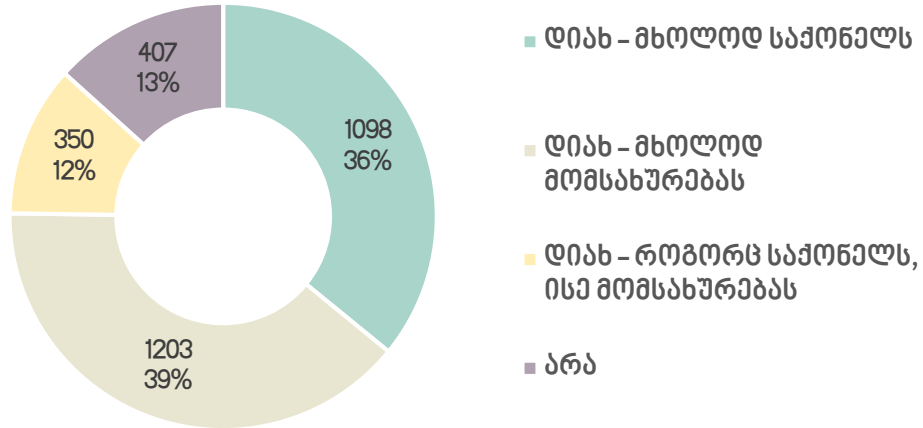
ტურიზმის ინდუსტრიაში ჩართული საწარმოები ძირითადად (50%) იყენებენ ადგილობრივ საჭონელს, ასევე, თუ გავითვალისწინებთ იმ საწარმოების წილს რომლებიც იყენებენ როგორც საჭონელს, ასევე მომსახურებას (18%), მაშინ ეს მაჩვენებელი კიდევ საგრძნობლად (68%) იზრდება.

საწარმოების 20%-მა განაცხადა, რომ იყენებს მხოლოდ ადგილობრივ მომსახურებას, ხოლო ისინი ვინც მთლიანად დამოკიდებული არიან იმპორტულზე, ასეთი საწარმოების წილმა 12% შეადგინა.

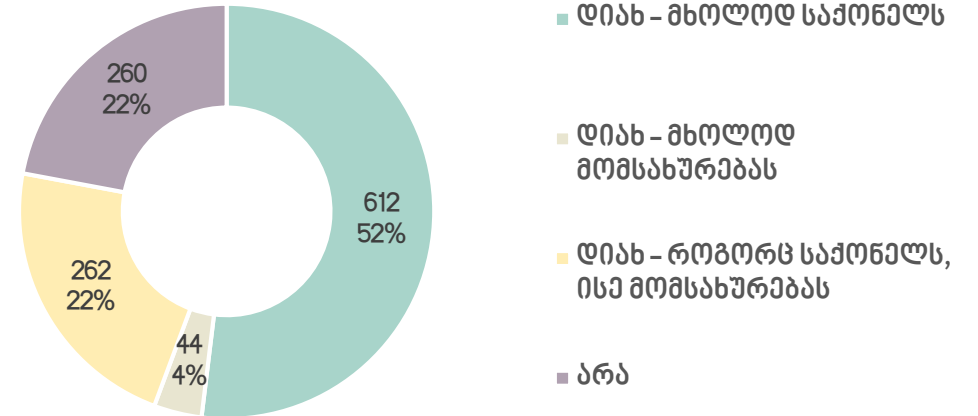
ტურიზმის ინდუსტრიაში საწარმოთა მხოლოდ 12% არ იყენებს ადგილობრივ საჭონელს და მომსახურებას.

ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების მოხმარება ტურიზმის ინდუსტრიაში

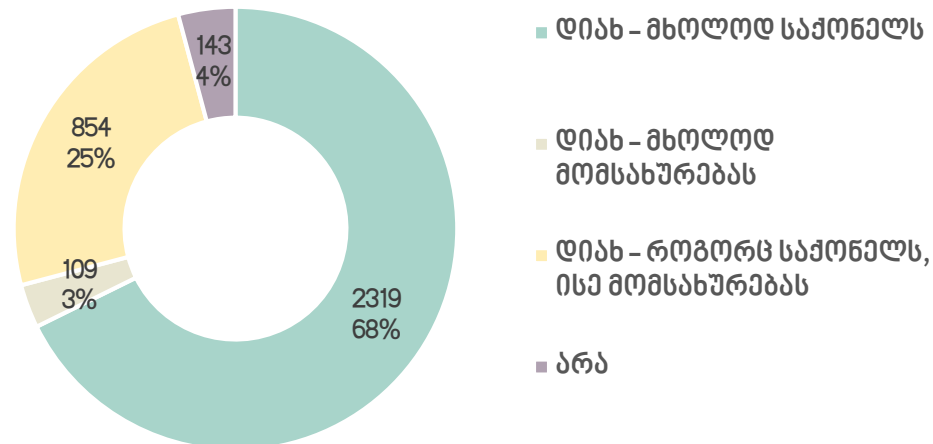
ტრანსპორტი



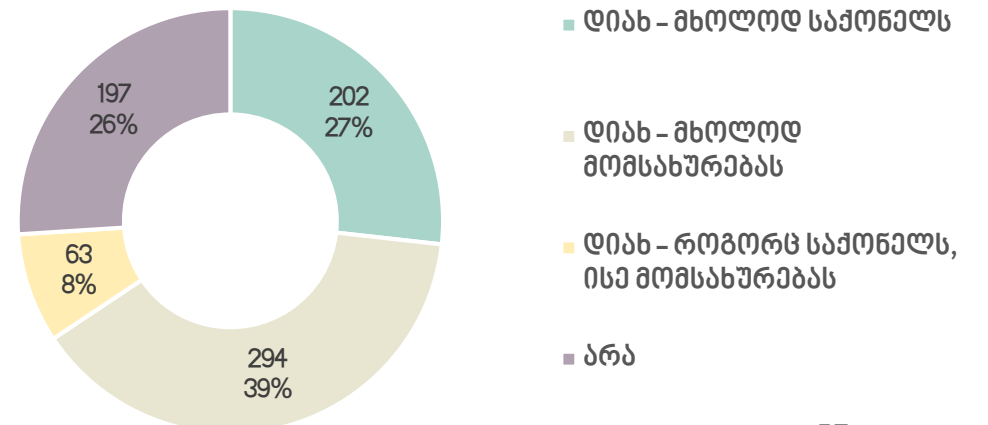
განთავსების საშუალებები



საკვებით მომსახურება



ტურისტული მომსახურება



საწარმოთა მიერ ძირითადად გამოყენებული ადგილობრივი საქონელი და მომსახურება

ადგილობრივი საქონელი

ალკოჰოლური და უალკოჰოლო სასმელები

ხილი და ბოსტნეული

ხორცი და ხორცპროდუქტები

რძე და რძის პროდუქტები

კური და კურ-ფუნტუშეული

ფქვილი

საოფისე და საკანცელარიო საქონელი

ვიზიენის საშუალებები

სამშენებლო მასალები

ადგილობრივი მომსახურება

ავტოსერვისი

საბუღალტრო და აუდიტორული მომსახურება

კომუნალური მომსახურება

მგზავრთა გადაყვანა

დაცვის სამსახური

რეკლამა

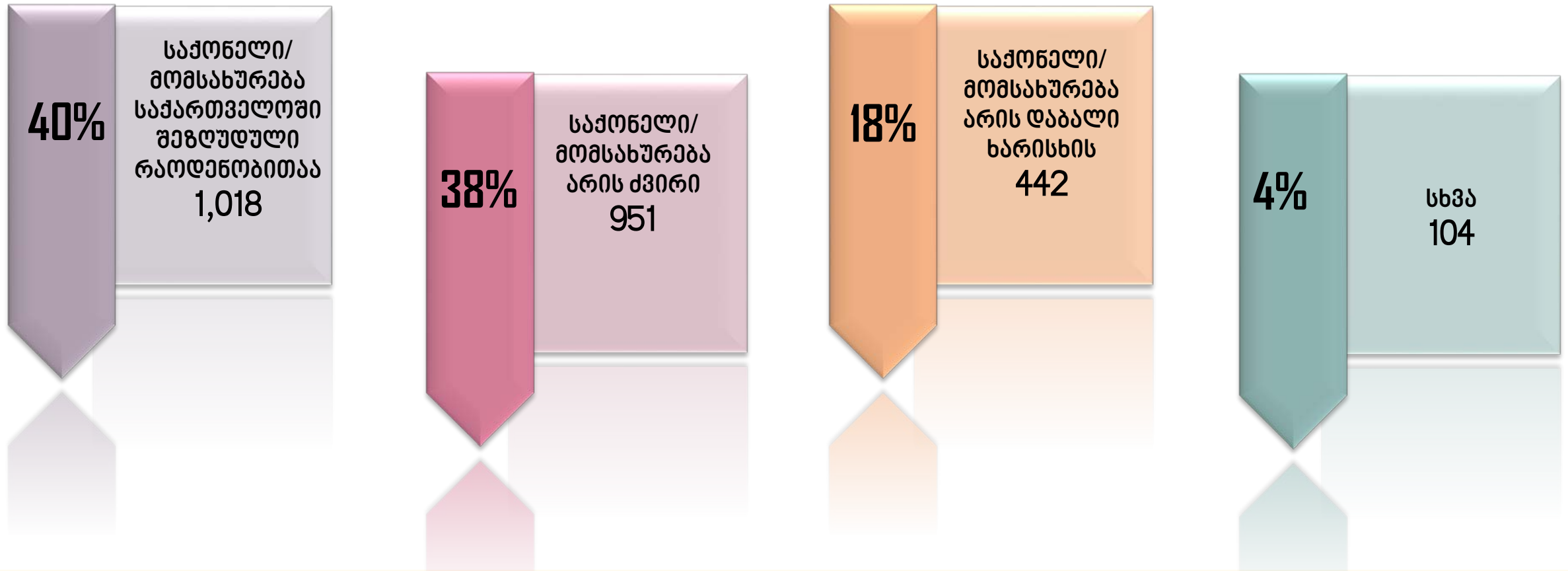
სამშენებლო სარემონტო მომსახურება

ტურისტული და მასთან დაკავშირებული მომსახურება

რეცხვა და ჭიმწმენდა

ის საწარმოები, რომლებიც იყენებენ ადგილობრივ საქონელს და მომსახურებას, დასახელებული საქონელი მათ მიერ ამ საქონლის მთლიანი გამოყენების საშუალოდ 83%-ს, ხოლო მომსახურება ამ მომსახურების მთლიანი გამოყენების საშუალოდ 91%-ს შეადგენს

ადგილობრივი საქონლის/მომსახურების ნაწილობრივი მოხმარების მიზნები



ნაწილობრივ ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების მოხმარება არ არის დამოკიდებული ერთ რომელიმე მკაფიოდ გამოკვეთილ მიზეზზე, თუმცა უმთავრეს მიზეზს წარმოადგენს ბაზარზე მათი შეზღუდული რაოდენობით არსებობა (40%), ასევე საქონლის მაღალი ფასი (38%) და ის, რომ საქონელი/მომსახურება არის დაბალი ხარისხის (18%).

ადგილობრივი საქონლის ნაწილობრივ მოხმარების მიზნები

	საქონელი არის დაბალი ხარისხის	საქონელი არის ძვირი	საქონელი საქართველოში შეზღუდული რაოდენობითაა	სხვა
ალკოჰოლური და უალკოჰოლო სასმელები	174	161	306	35
ხილი და ბოსტნეული	203	319	458	27
ხორცი და ხორცპროდუქტები	189	295	241	9
რძე და რძის პროდუქტები	147	155	166	–
კური და კურ-ფუნტუშეული	41	23	30	–
ფქვილი	26	46	16	–
სათფისა და საკანცელარიო საქონელი	9	14	16	7
ვიზიენის საშუალებები	–	7	42	4
სამშენებლო მასალები	4	1	–	–

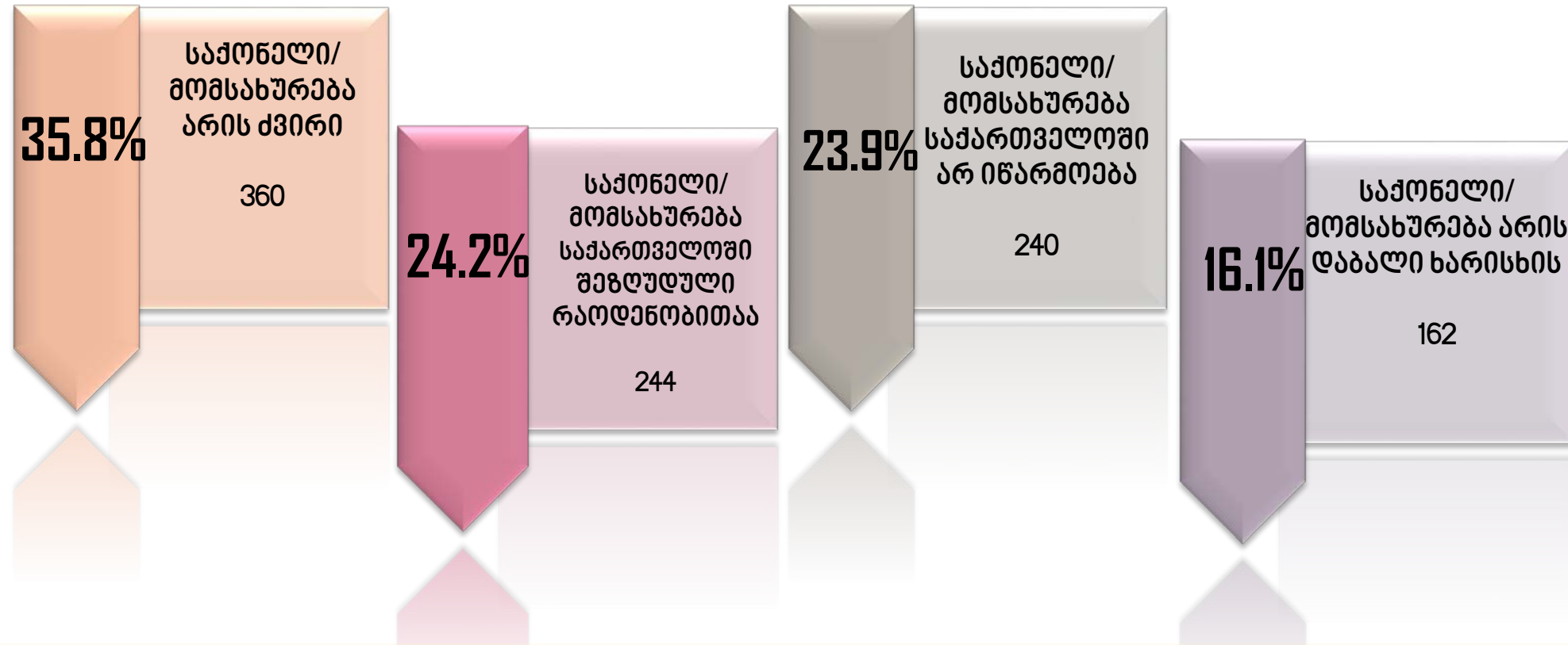
ადგილობრივი პროდუქციის ნაწილობრივ მოხმარების მიზნები მთლიანობაში ატარებს საერთო ტენდენციას და დაკავშირებულია საქართველოში მათ შეზღუდულ რაოდენობასთან, თუმცა ცალკეული სასაქონლო ჯგუფების მიხედვით იგი განსხვავდება და შეიძლება განვირობებული იყოს მაღალი ფასით ან დაბალი ხარისხით.

ადგილობრივი მომსახურების ნაწილობრივ მოხმარების მიზეზები

	მომსახურება არის დაბალი ხარისხის	მომსახურება არის ძვირი	მომსახურება საქართველოში შეზღუდული რაოდენობითაა	სხვა
ავტოსერვისი	84	344	194	–
საბუღალტრო და აუდიტორული მომსახურება	54	15	12	–
კომუნალური მომსახურება	34	11	4	–
მგზავრთა გადაყვანა	36	41	20	13
დაცვის სამსახური	50	42	23	–
რეკლამა	9	2	23	–
სამშენებლო სარემონტო მომსახურება	–	1	–	–
ტურისტული და მასთან დაკავშირებული მომსახურება	1	1	11	1
რეცხვა და ჭიმწმენდა	42	36	30	–

ადგილობრივი მომსახურების ნაწილობრივ მოხმარების მიზეზები ძირითადად განპირობებულია მომსახურების დაბალი ხარისხით, თუმცა მომსახურების ზოგიერთი სფეროსთვის აღნიშნული გამოწვეულია მომსახურების მაღალი ფასითა და შეზღუდული მიწოდებით.

ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების არ მოხმარების მიზეზები



საწარმოთა მიერ ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების არ მოხმარების მიზეზებს შორის ყველაზე დიდი წილი (35.8%) ადგილობრივი საქონლისა და მომსახურების სიძვირეს მიეკუთვნა



პრეზენტაციის დასასრული