

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო



2020

უწარებზე სანარმოთა მოთხოვნის კვლევა



ურომის ბაზრის
საინფორმაციო სისტემა
დაგეგმე მოზავალი

სარჩევი

შესავალი.....	2
კვლევის შესახებ ზოგადი ინფორმაცია, მეთოდოლოგია და შერჩევა	3
კვლევის მიზანი	5
კვლევის ობიექტი	5
კვლევის ამოცანები.....	5
კვლევის ანგარიში.....	7
სექცია 1: ძირითადი ინფორმაცია სამუშაო ძალის სტრუქტურისა და მახასიათებლების შესახებ	7
სექცია 2: დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება	16
სექცია 3: საწარმოში არსებული ვაკანსიები და დასაქმება	21
სექცია 4: მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე	36
სექცია 5: სამუშაო ძალის განვითარება	41
სექცია 6: პროფესიული განათლება	46
სექცია 7: დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეები.....	51
სექცია 8: დამწყები მუშახელის დასაქმება.....	54

დიაგრამა 1 დასაქმებულთა განაწილება სრულ და არასრულ განაკვეთებზე.....	7
დიაგრამა 2 დასაქმებულთა განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით.....	8
დიაგრამა 3 დასაქმებულთა განაწილება სქესის მიხედვით	8
დიაგრამა 4 დასაქმებულთა განაწილება რეგიონების მიხედვით	9
დიაგრამა 5 დასაქმებულთა განაწილება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით	10
დიაგრამა 6 დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობების სახეების მიხედვით	11
დიაგრამა 7 დასაქმებულთა რაოდენობა ISCO 08 ძირითადი ჯგუფების მიხედვით	12
დიაგრამა 8 დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი ISCO 08 ძირითადი ჯგუფების მიხედვით	13
დიაგრამა 9 დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი ISCO 08 ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით	15
დიაგრამა 10 დასაქმებულთა უნარების შეფასება (საშუალო ქულა)	16
დიაგრამა 11 დასაქმებულთა უნარების შეფასება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	17
დიაგრამა 12 პროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დაძლევის გზები .	20
დიაგრამა 13 საწარმოებში არსებული ვაკანსიების რაოდენობა	21
დიაგრამა 14 არსებული ვაკანსიების რაოდენობა საწარმოთა ზომისა და რეგიონების მიხედვით	21
დიაგრამა 15 არსებული ვაკანსიები ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით.....	22
დიაგრამა 16 არსებული ვაკანსიები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	23
დიაგრამა 17 არსებული ვაკანსიები ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	24
დიაგრამა 18 გასული 1 წლის განმავლობაში გამოცხადებული ვაკანსიების წილი	25
დიაგრამა 19 გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	25
დიაგრამა 20 გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო ხელფასი ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	26
დიაგრამა 21 გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო ხელფასი ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	27
დიაგრამა 22 შეგქმნიათ თუ არა ვაკანტური პოზიციების შევსებისას რაიმე სახის პრობლემა	27
დიაგრამა 23 გამოცხადებული ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეები .	28
დიაგრამა 24 ახალი კადრების მოძიების ძირითადი წყაროები	29
დიაგრამა 25 რის საფუძველზე ხორციელდება აპლიკანტთა შეფასება?	29
დიაგრამა 26 სამუშაოზე აყვანის განმსაზღვრელი ფაქტორები	30
დიაგრამა 27 რომელ უცხო ენაზე/ენებზე აკეთებთ აქცენტს დაქირავებისას	30

დიაგრამა 28 1 სექტემბრის მდგომარეობით, ბოლო სამ თვეში არსებული ვაკანსიების რაოდენობა.....	31
დიაგრამა 29 ბოლო სამ თვეში არსებული ვაკანსიები საწარმოთა ზომის მიხედვით.....	31
დიაგრამა 30 ბოლო სამ თვეში არსებული, გამოცხადებული და შეუვსებელი ვაკანსიები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.....	32
დიაგრამა 31 ბოლო სამ თვეში არსებული ვაკანსიების რაოდენობა.....	33
დიაგრამა 32 ბოლო 3 თვეში გამოცხადებულ ვაკანსიების შეუვსებლობის ძირითადი მიზეზები.....	34
დიაგრამა 33 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით არსებული და გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა.....	35
დიაგრამა 34 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა საწარმოთა ზომების მიხედვით.....	36
დიაგრამა 35 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა ეკონომიკური საქმიანობების სახეების მიხედვით.....	36
დიაგრამა 36 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.....	37
დიაგრამა 37 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.....	38
დიაგრამა 38 მუშახელის რაოდენობის შემცირება საწარმოთა ზომების მიხედვით.....	39
დიაგრამა 39 საწარმოთა მუშახელის რაოდენობის შემცირება ეკონომიკური საქმიანობების სახეების მიხედვით.....	39
დიაგრამა 40 სამუშაო ძალის შემცირება და მიზეზები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.....	40
დიაგრამა 41 გადამზადებულ დასაქმებულთა განაწილება საწარმოთა ზომების მიხედვით.....	41
დიაგრამა 42 გადამზადებულ დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით.....	41
დიაგრამა 43 გადამზადებულ დასაქმებულთა განაწილება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.....	42
დიაგრამა 44 გადამზადებულ დასაქმებულთა განაწილება ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.....	42
დიაგრამა 45 ცნობიერება დასაქმების სახელმწიფო პროგრამის შესახებ (საწარმოთა ზომის მიხედვით).....	44
დიაგრამა 46 საწარმოთა სტრატეგია თანამშრომელთა გადამზადების შესახებ (რეგიონების მიხედვით).....	44
დიაგრამა 47 საწარმოთა სტრატეგია თანამშრომელთა გადამზადების შესახებ (ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით).....	45
დიაგრამა 48 მოტივაციის რა მექანიზმებს იყენებენ საწარმოები თანამშრომელთა შესანარჩუნებლად.....	45

დიაგრამა 49 პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების დასაქმება (საწარმოთა ზომების მიხედვით).....	46
დიაგრამა 50 პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობა რეგიონების მიხედვით ...	47
დიაგრამა 51 პროფესიულ სასწავლებლებთან საწარმოთა თანამშრომლობის ტიპები	48
დიაგრამა 52 პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობის ფარგლებში დასაქმებულთა განაწილება ეკ. სექტორების მიხედვით	48
დიაგრამა 53 პროფ. საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან სამომავლო თანამშრომლობის საჭიროება/მზაობა/სურვილი	49
დიაგრამა 54 პროფ. სასწავლებლების დონის შეფასება.....	49
დიაგრამა 55 ენდობით თუ არა პროფესიულ სასწავლებელში მიღებულ ცოდნას?	50
დიაგრამა 56 პრიორიტეტული სექტორები სახ. ინვესტიციებისთვის.....	50
დიაგრამა 57 ესაჭიროება თუ არა დასაქმებულ პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს დამატებითი გადამზადება.....	50
დიაგრამა 58 დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება საწარმოთა ზომისა და რეგიონების მიხედვით	51
დიაგრამა 59 დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით	52
დიაგრამა 60 დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით	52
დიაგრამა 61 უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების ძირითადი მიზეზები	53
დიაგრამა 62 პირველი სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმება საწარმოთა ზომის მიხედვით	54
დიაგრამა 63 პირველი სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით	54
დიაგრამა 64 პირველი სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმება ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით	55
დიაგრამა 65 პირველი სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმება რეგიონების მიხედვით	55

შესავალი

დასაქმების ზრდა საქართველოს ეკონომიკის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას წარმოადგენს და შესაბამისად იგი ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთი პრიორიტეტია. ქვეყანაში უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების ზრდის მიმართულებით ეფექტიანი ეკონომიკური პოლიტიკის განხორციელების მიზნით, შრომის ბაზრის ანალიზს, შრომის ბაზრის მოთხოვნების ტენდენციების შესწავლასა და მის წინაშე არსებული გამოწვევების გამოვლენას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება. სწორედ აღნიშნულიდან გამომდინარე ჩატარდა „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა - 2020“, რომლის მიზანია ადამიანისეული კაპიტალის უნარებზე საწარმოების მოთხოვნის გამოვლენა, რომელთა გათვალისწინებაც ხელს შეუწყობს უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის შემცირებას და უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტიანობის გაზრდას.

წინამდებარე ანგარიში წარმოადგენს „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“ ანალიზს, რომელშიც წარმოდგენილია დასაქმებულთა რაოდენობა და მათი ცვლილება 2018-2019 წლებში პროფესიული ჯგუფების (დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკატორის ძირითადი და ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით - ISCO 08), ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების (NACE rev. 2), რეგიონების, საწარმოთა ზომის, განათლების მიღწეული დონეების (საშუალო, პროფესიული და უმაღლესი) და სქესის მიხედვით.

ანგარიშში ასევე წარმოდგენილია პრობლემები, რომლებიც თან ახლავს პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ადამიანების დასაქმებას. კვლევა აანალიზებს, თუ რა წყაროზე დაყრდნობით აპყავთ საწარმოებს ადამიანები, რა უნარები აკლიათ აპლიკანტებს და რა ზომებს მიმართავენ საწარმოები სამუშაო ძალის უნარების განვითარების კუთხით. კვლევა ასევე ავლენს პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ახალი თანამშრომლების დაქირავების შესაძლებლობებს, არსებული ვაკანსიების რაოდენობას, პროფესიული ჯგუფების მიხედვით სამუშაო ძალის მოთხოვნის ზრდისა და შემცირების ტენდენციებს, მათ გამომწვევ მიზეზებს, საწარმოებში პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების დასაქმების მაჩვენებელს, პროფესიულ სასწავლებლებთან კომპანიების თანამშრომლობის ფორმებს, მათ დამოკიდებულებას პროფესიული სწავლების მიმართ, საწარმოებში პროფესიული ჯგუფების მიხედვით უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების ტენდენციებს,

მათი დასაქმების გამომწვევ მიზეზებს, საწარმოთა განწყობას პირველი სამუშაოს მაძიებელი პირების მიმართ.

წინამდებარე კვლევაში, 2017 წელს ჩატარებული „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევისგან“ განსხვავებით, უფრო დეტალურად არის შესწავლილი დასაქმების სტრუქტურა და შესაძლებლობები პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.

კვლევის შესახებ ზოგადი ინფორმაცია, მეთოდოლოგია და შერჩევა

2017 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ფუნქციად განისაზღვრა შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევა და ანალიზი. ევროკავშირის, ევროპის განათლების ფონდის (ETF), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) და პროფესიული განათლების ევროპული ცენტრის (CEDEFOP) გამოცდილების შესაბამისად მომზადდა უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის სტატისტიკური გამოკვლევის მეთოდოლოგიური ჩარჩო და კითხვარი, რომლის საბოლოო ვერსია შეჯერდა სახელმწიფო უწყებებთან (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო) თანამშრომლობის ფორმატში.

შესაბამისად, 2017 წელს შრომის ბაზრის მოთხოვნის ტენდენციების შესასწავლად საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრომ ჩაატარა „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“¹, რასაც 2018-2019 წლებში მოჰყვა სექტორულ ჭრილში შრომის ბაზრის მოთხოვნის კომპონენტის კვლევების სექტორულ ჭრილში განხორციელება. კერძოდ, ჩატარდა „ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა“² და „სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა“³.

2019 წლის ბოლოს „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“ ჩასატარებლად შემუშავდა შესაბამისი კითხვარი და დაიწყო კვლევის განხორციელება. გამოსაკვლევ საწარმოთა შერჩევა განხორციელდა შემთხვევითი სტრატეგიცირებული შერჩევის მეთოდის

¹ LMIS.GOV.GE – „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევა“

² LMIS.GOV.GE - „ტურიზმის ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა“

³ LMIS.GOV.GE - „სამშენებლო ინდუსტრიაში შრომის ბაზრის საჭიროებათა კვლევა“

გამოყენებით საწარმოს ზომის⁴, ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეებისა (NACE Rev.2) და რეგიონების მიხედვით.

კვლევის გენერალური ერთობლიობას შეადგენდა საქართველოში მოქმედი არა ფინანსური და ფინანსური კორპორაციების მონაცემთა ბაზა.

იმისათვის, რომ სექციის დონეზე მიღებული შეფასების ცდომილება არ ყოფილიყო 4%-ზე მაღალი, 95%-იანი სანდოობის მიღწევის თვალსაზრისით, საჭირო გახდა ქვეყნის მასშტაბით 9000 ინტერვიუს განხორციელება. კვლევის ფარგლებში, მსხვილი (380 საწარმო) და საშუალო საწარმოები (1,717 საწარმო) გამოიკითხა სრული მოცვით, ხოლო მცირე ზომის საწარმოების შემთხვევაში გამოყენებული იქნა შემთხვევითი სტრატეგიული შერჩევა.

შერჩეულ საწარმოთა რაოდენობა იძლევა იმის საშუალებას, რომ ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით (NACE Rev.2) სექციების დონეზე მიღებული შეფასების ცდომილება არ აღემატებოდეს 4%-ს, ხოლო ქვეყნის მასშტაბით - 2%-ს.

კვლევის შერჩევის მოცულობის დასადგენად გამოყენებული იქნა შემდეგი ფორმულა:

$$n = \frac{p(1-p) \cdot N \cdot Z_{(1+q)/2}^2}{p(1-p) \cdot \frac{Z_{1+q}^2}{2} + N \cdot d^2} * deff$$

სადაც,

N არის პოპულაციის მოცულობა

d - მაქსიმალური დასაშვები ცდომილება

q - საიმედოობის დონე

$\frac{Z_{1+q}^2}{2}$ - სტანდარტული ნორმალური განაწილების (1+ q)/2 დონის ქვანტილი

def f - დიზაინ ეფექტის მნიშვნელობა.

კვლევის საველე სამუშაოები, შედეგების ელექტრონული ბაზის შექმნა, მონაცემთა ბაზის გაწმენდა და მასში ხარვეზების/უზუსტობების აღმოფხვრა და კვლევის შედეგების განზოგადება განხორციელდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა.

⁴ **მსხვილ** საწარმოებს განეკუთვნება საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა აღემატება 249 კაცს ან საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა 60 მლნ ლარს. **საშუალო** ზომის საწარმოებს მიეკუთვნება საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა შეადგენს 50-დან 250 კაცამდე, ხოლო საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა – 12 მლნ ლარიდან 60 მლნ ლარამდე. **მცირე** ზომის საწარმოებს მიეკუთვნება საწარმო, რომელშიც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა არ აღემატება 50 დასაქმებულს და საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა არ აღემატება 12 მლნ ლარს.

კვლევის შედეგების ანალიზი და კვლევის ანგარიში მომზადდა საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ.

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანს წარმოადგენს საწარმოების მიერ მოთხოვნილი პროფესიული უნარების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და მისი ანალიზი. კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემების საფუძველზე შევისწავლეთ საწარმოებში ადამიანურ კაპიტალთან დაკავშირებული ძირითადი მოთხოვნები, გამოვლინდა მოთხოვნილი უნარები, რათა მაქსიმალურად ხელი შეეწყოს უნარებთან მიმართებით შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დისბალანსის შემცირებას, უნარების მოხმარების ეკონომიკური ეფექტის ზრდას და კერძო სექტორის ინვესტირებას განათლებასა და პროფესიულ გადამზადებაში.

კვლევის ობიექტი

გამოკვლევის ობიექტია იმ პროფესიული უნარების შესწავლა, რომელსაც მოითხოვს დამსაქმებელი და რომელიც აუცილებელია პიროვნების დასაქმებისთვის.

კვლევის ამოცანები

- სამუშაო ძალის სტრუქტურისა და მახასიათებლების შესწავლა სამუშაოს განაკვეთის, განათლების მიღწეული დონეების, სქესისა და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით. პროფესიული ჯგუფები შესწავლა დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCO-08) ელემენტარული ჯგუფების (მეოთხე დონე) მიხედვით. ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით საწარმოში დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის შესწავლა;
- დამსაქმებლის მიერ არსებული სამუშაო ძალის უნარების შეფასება დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCO-08) ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით;
- ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეების გამოვლენა ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით;
- საწარმოებში დასაქმებულთა ზრდის და/ან კლების ტენდენციების, გამომწვევი მიზეზების შესწავლა;

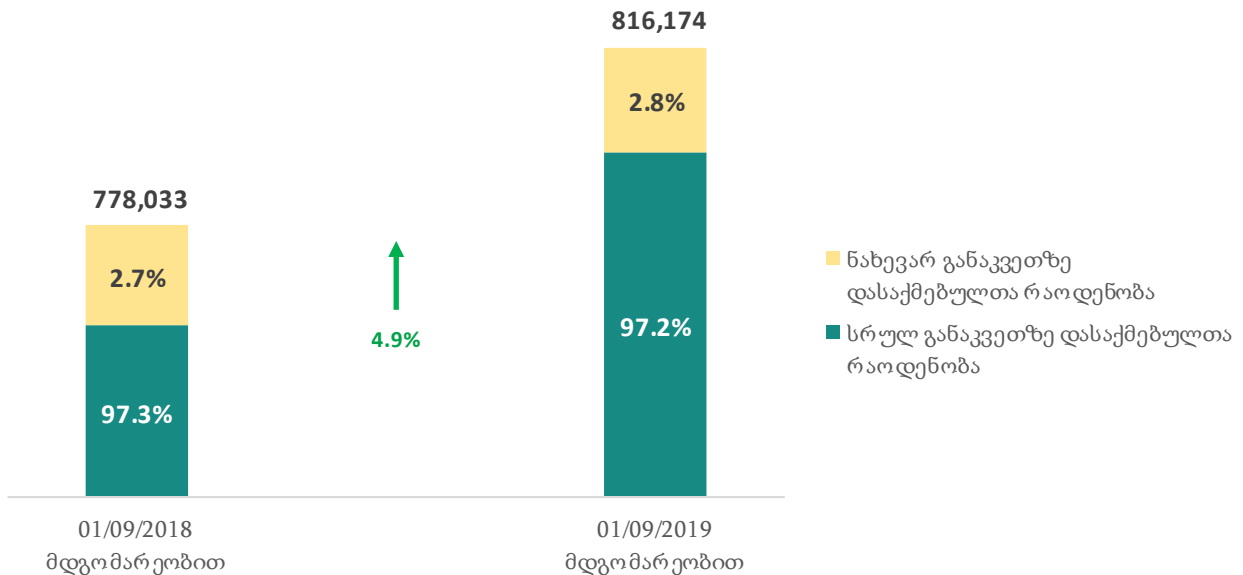
- საწარმოების მიერ სამუშაო ძალის განვითარებაზე განხორციელებული ქმედებების შესწავლა;
- პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების დასაქმების ტენდენციების, ასევე პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობის ტენდენციების გამოვლენა;
- საწარმოებში უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმებაზე ინფორმაციის მოძიება.
- საწარმოებში უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმებაზე ინფორმაციის მოძიება.
- დამწყები მუშახელის დასაქმების ტენდენციების გამოვლენა.

კვლევის ანგარიში

სექცია 1: ძირითადი ინფორმაცია სამუშაო ძალის სტრუქტურისა და მახასიათებლების შესახებ

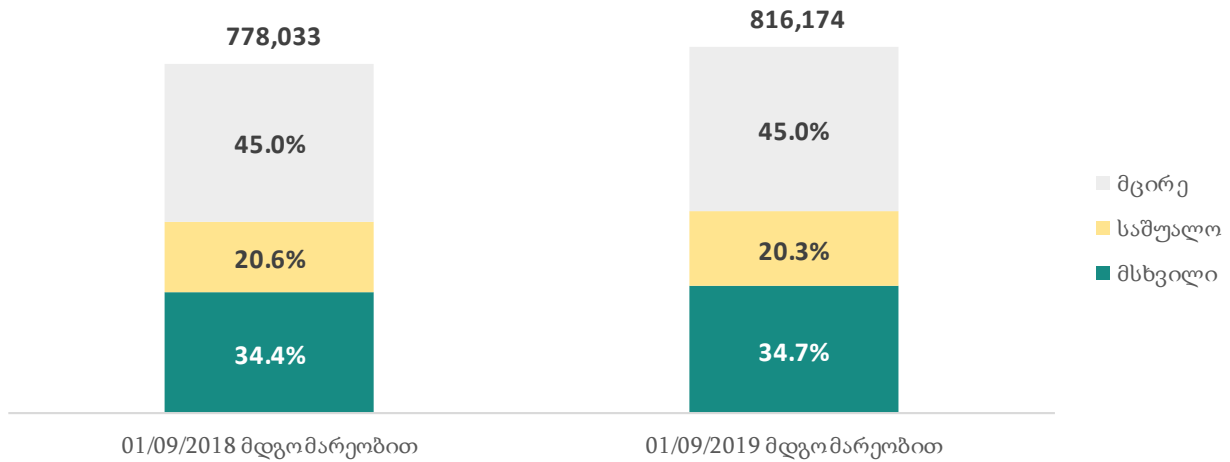
2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით საწარმოებში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობამ **816,174** პირი შეადგინა, რაც წინა წლის შესაბამის პერიოდთან შედარებით **4.9%-ით** მეტია (2018 წლის 1 სექტემბრისთვის დასაქმებულთა რაოდენობა 778,033 პირს შეადგენდა). აქედან, დასაქმებულთა **97.2%** (793,697 ადამიანი) სრულ განაკვეთზე, ხოლო **2.8%** (22,477 ადამიანი) არასრულ განაკვეთზე იყო დასაქმებული. სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ პირთა რაოდენობა, წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს **4.9%-ით** აღემატება, ხოლო არასრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა რაოდენობა **5.3%-ით**.

დიაგრამა 1 დასაქმებულთა განაწილება სრულ და არასრულ განაკვეთებზე



საწარმოთა ზომის მიხედვით დასაქმებულთა განაწილებასთან დაკავშირებით, კვლევით გამოვლინდა, რომ 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით დასაქმებულთა 65% მცირე და საშუალო საწარმოებზე მოდის და აღნიშნულ საწარმოთა წილები, შესაბამისად **45%** (367,235 დასაქმებული) და **20%-ს** (165,430 დასაქმებული) შეადგენს. კვლევის თანახმად, დასაქმებულთა **35%** (283,509 დასაქმებული) მსხვილი საწარმოების წილად მოდის.

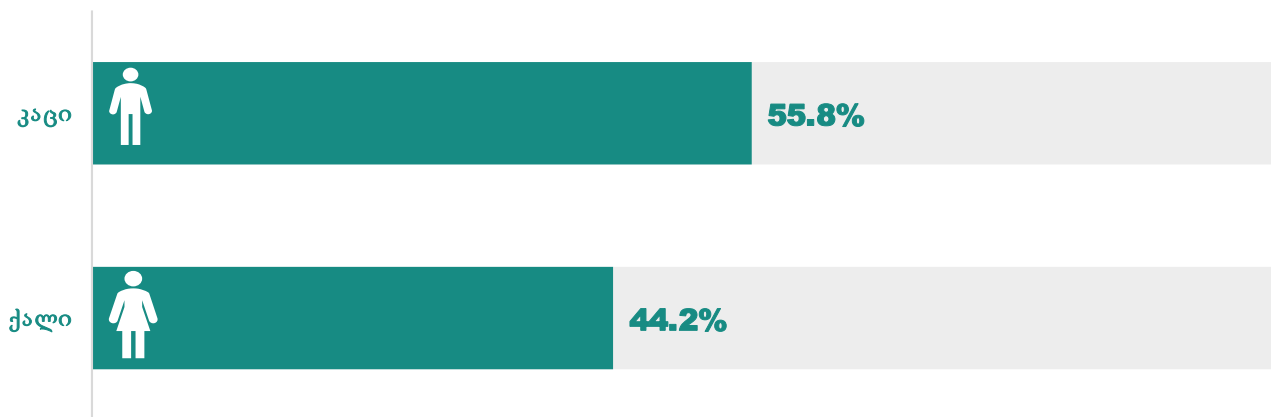
დიაგრამა 2 დასაქმებულთა განაწილება საწარმოთა ზომის მიხედვით



დასაქმებულთა რაოდენობა 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით, ყველაზე მეტად მსხვილი ზომის საწარმოებში გაიზარდა (+6%), მას მოჰყვება მცირე (+4.8%) და საშუალო ზომის საწარმოები (+3.3%). ამასთან, საშუალოდ ერთ მსხვილ საწარმოში დასაქმებულია 773, საშუალოში - 92, მცირეში კი - 7 ადამიანი.

გენდერულ ჭრილში დასაქმებულთა განაწილება კი კაცების უპირატესობით ხასიათდება და შესაბამისად 55.8% (455,673 დასაქმებული) და 44.2% (360,501 დასაქმებული) შეადგინა.

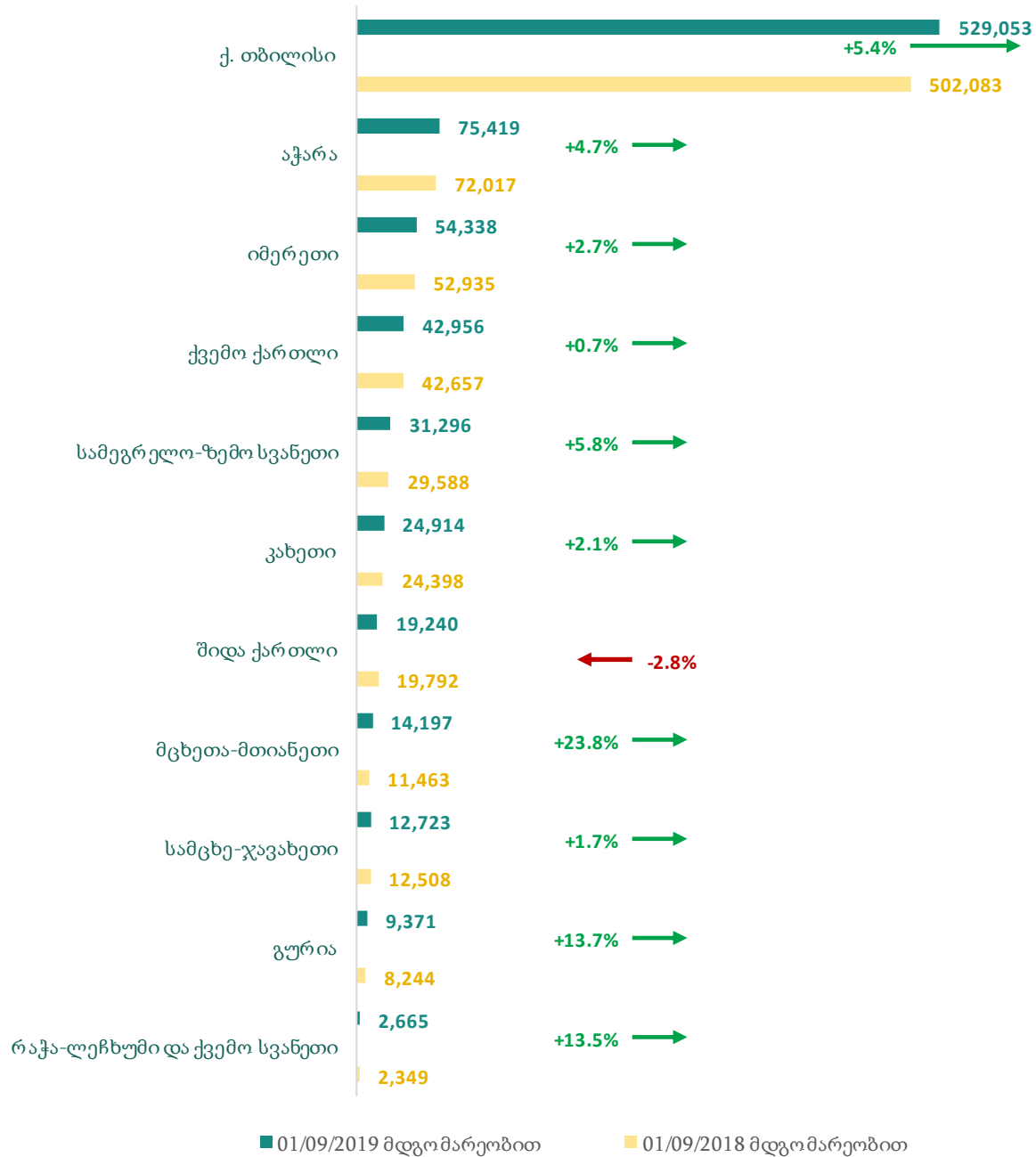
დიაგრამა 3 დასაქმებულთა განაწილება სქესის მიხედვით



აქვე აღსანიშნავია, რომ 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა, წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით, 8,6%-ითაა გაზრდილი, ხოლო კაცების 2.2%-ით.

2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით დასაქმებულთა უმრავლესობა თბილისზე მოდის (64.8%). სხვა რეგიონების მიხედვით კი დასაქმებულთა განაწილებამ შემდეგი სურათი მოგვცა: დასაქმებულთა 9.2% აჭარაზე, 6.7% იმერეთზე, 5.3% ქვემო ქართლზე, 3.8% სამეგრელოზე, 3.1% კახეთზე, 2.4% შიდა ქართლზე, 1.7% მცხეთა-მთიანეთზე, 1.6% სამცხე-ჯავახეთზე, 1.1% გურიაზე, ხოლო 0.3% რაჭა-ლეჩხუმზე მოდის.

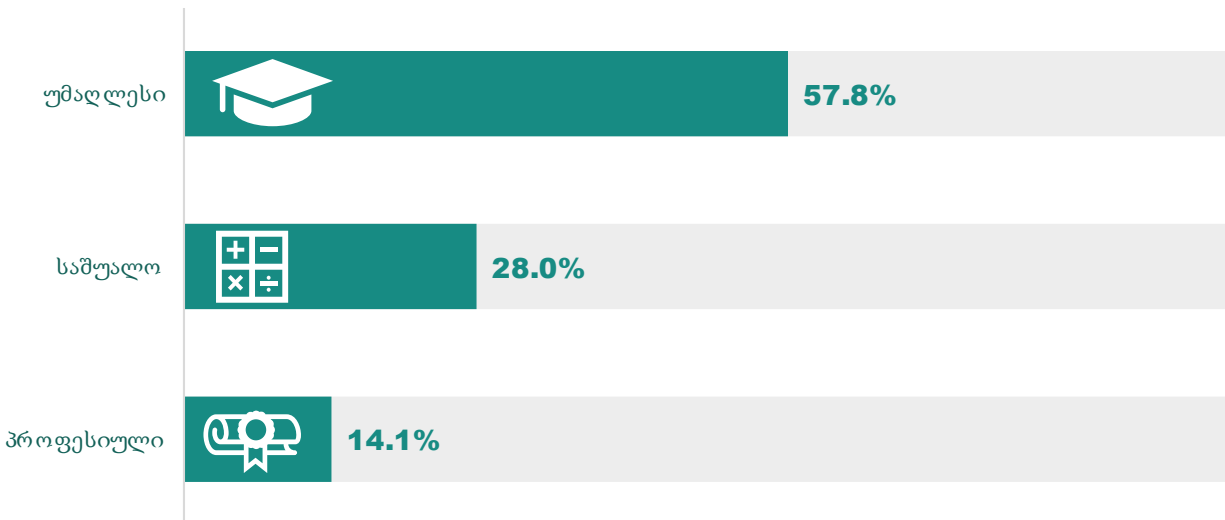
დიაგრამა 4 დასაქმებულთა განაწილება რეგიონების მიხედვით



აღსანიშნავია, რომ წინა წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით, დასაქმებულთა რაოდენობის ყველაზე მაღალი ზრდა მცხეთა მთიანეთის რეგიონში დაფიქსირდა (+23.8%), მას მოჰყვება: გურია (13.7%) და რაჭა-ლეჩხუმი ქვემო-სვანეთი (13.5%). დედაქალაქში დასაქმებულთა რაოდენობა 5.4%-ით არის გაზრდილი. ერთადერთ რეგიონი, სადაც 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, წინა წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით, დასაქმებულთა რაოდენობა შემცირდა არის შიდა ქართლი (-2.8%).

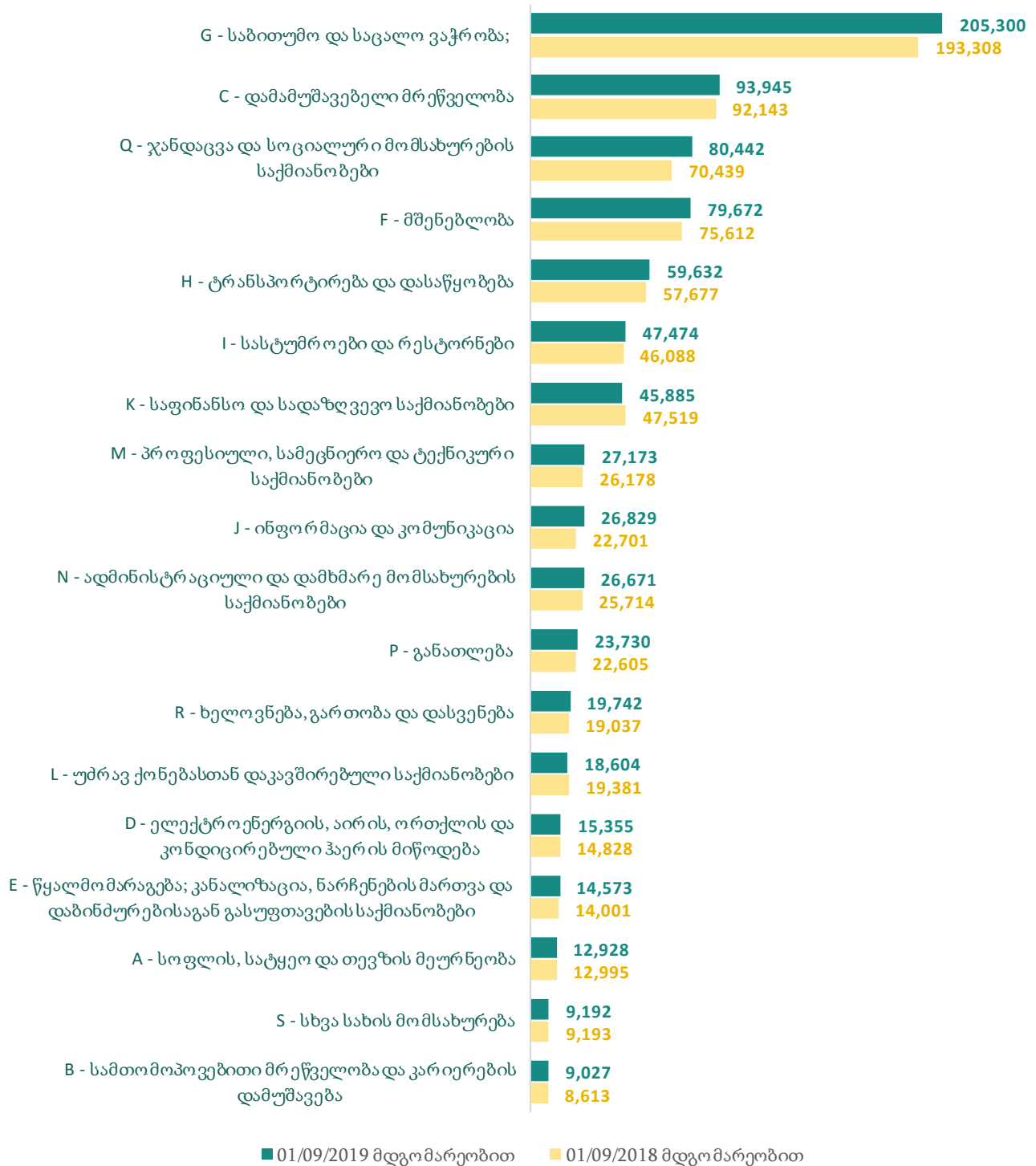
განათლების მიღწეული დონის მიხედვით დასაქმებულთა შორის უდიდესი წილით უმაღლესი განათლების მქონე (57.8%) დასაქმებულები გამოირჩევიან, შემდეგ მოდის საშუალო განათლების მქონე (28%) დასაქმებულები, ხოლო ყველაზე მცირედით არის წარმოდგენილი პროფესიული განათლების მქონე (14.2%) ადამიანები.

დიაგრამა 5 დასაქმებულთა განაწილება განათლების მიღწეული დონის მიხედვით



ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით დასაქმების მხრივ ყველაზე დიდი წილით საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორი გამოირჩევა - 25.2%. აღსანიშნავია, რომ წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით დასაქმებულთა რაოდენობა 6.2%-ით გაიზარდა. მას მოსდევს დამამუშავებელი მრეწველობის სექტორი - 11.5%, ჯანდაცვისა და სოციალური მომსახურების სექტორი - 9.9%, მშენებლობის სექტორი - 9.8%. დასაქმებულთა ყველაზე დაბალი წილით სხვა სახის მომსახურებებისა (1.1%) და სამთომომპოვებითი მრეწველობის (1.1%) სექტორები ხასიათდებიან.

დიაგრამა 6 დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობების სახეების მიხედვით

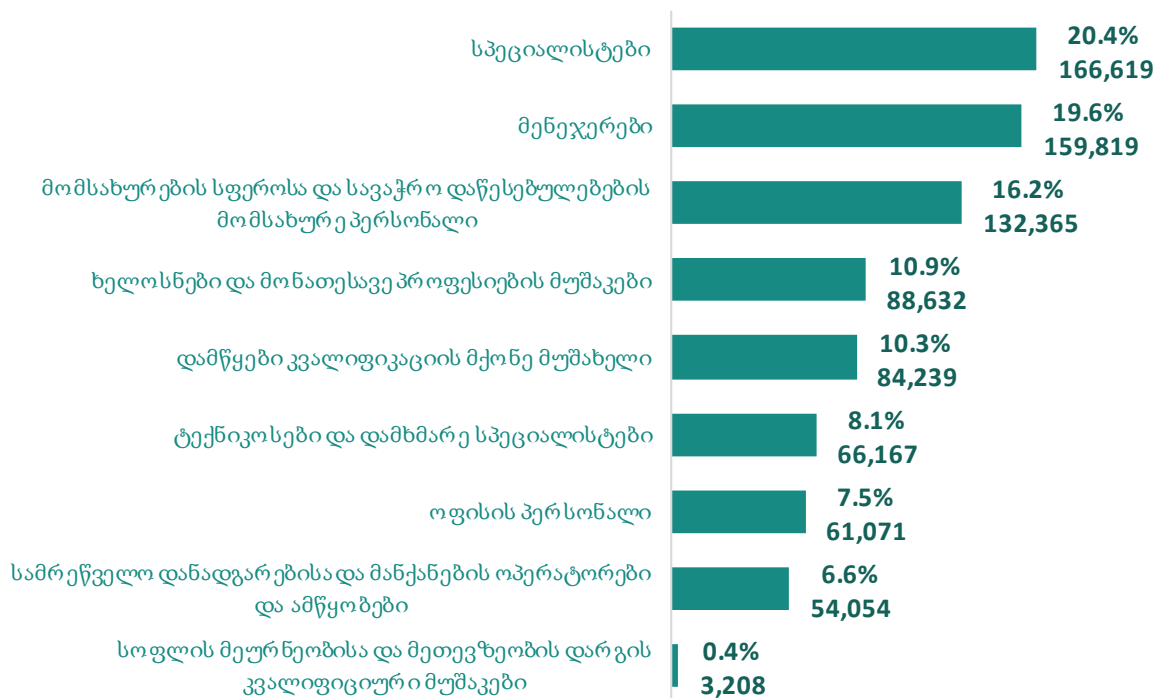


დასაქმებულთა რაოდენობა ყველაზე მეტად ICT სექტორში (18.2%) გაიზარდა. აგრეთვე ორნიშნა ზრდა დაფიქსირდა ჯანდაცვის სექტორში - 14.2%. დასაქმებულთა რაოდენობის

შემცირება მხოლოდ 2 სექტორში დაფიქსირდა, უძრავი ქონება (-4%), საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები (-3.4%).

2019 წლის 1 სექტემბერის მდგომარეობით დასაქმების სტრუქტურა ISCO 2008-ის ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით იძლევა შემდეგ სურათს: სპეციალისტები (20.4% - 166,619 ადამიანი), მენეჯერები (19.6% - 159,819 ადამიანი), მომსახურებისა და სავაჭრო დაწესებულებების პერსონალი (16.2% - 132,365 ადამიანი), ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები (10.9% - 88,632 ადამიანი) და დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი (10.3% - 84,239 ადამიანი).

დიაგრამა 7 დასაქმებულთა რაოდენობა ISCO 08 ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



■ 01/09/2019 მდგომარეობით

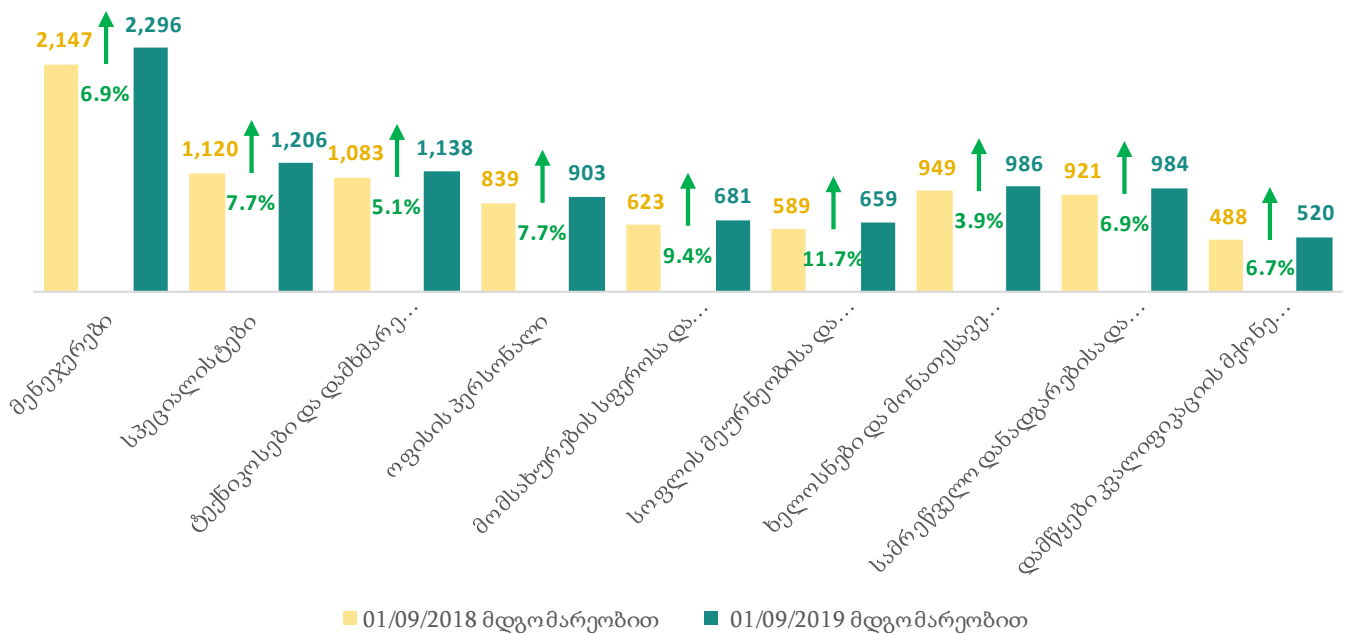
ISCO 2008-ის ძირითადი პროფესიულ ჯგუფებში რაოდენობრივი მაჩვენებლით თითოეულ ძირითად ჯგუფებში კი ლიდერობენ შემდეგი ელემენტარული ჯგუფები: მენეჯერებში - მმართველი დირექტორები და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები (61,037); სპეციალისტებში - ბუღალტრები (39,647); ტექნიკოსებში - პროცესის კონტროლის ტექნიკოსები, ოპერატორები (5,961); ოფისის პერსონალში - ოფისის დამხმარე პერსონალი (11,415); მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალში - მაღაზიის გაყიდვების

ასისტენტები (27,439); სოფლის მეურნეობის კვალიფიციურ მუშაკებში - სასოფლო-სამეურნეო კულტურებისა და ცხოველური პროდუქციის ასორტიმენტის მწარმოებლები (698); ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებში - მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები (19,923); სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორებსა და ამწყობებში - სატვირთო ავტომობილების მძღოლები (15,057); დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელში - დამლაგებლები და დამხმარეები (27,461).

მთლიანი მაჩვენებლების მიხედვით, ISCO 2008-ის ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, დასაქმებულთა შორის მმართველი დირექტორები და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები გამოირჩევიან, მათი რაოდენობა 61,037 დასაქმებულს შეადგენს, რაც სულ დასაქმებულთა 7.5%-ია, შემდეგ მოდიან ბუღალტრები - 39,647 (4.9%), ოფისის, სასტუმროებისა და სხვა დაწესებულებების დამლაგებლები და დამხმარეები - 27,461 (3.4%) და მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები - 27,439 (3.4%).

2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით ყველაზე მაღალი საშუალო თვიური ხელფასი, ISCO-ს ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, მენეჯერებს აქვთ - 2,296 ლარი, რაც წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელს 6.9%-ით აღემატება. ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო ხელფასი დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელის ჯგუფის წარმომადგენლებს აქვთ - 520 ლარი (წინა წლის მაჩვენებელთან შედარებით +6.7%).

დიაგრამა 8 დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი ISCO 08 ძირითადი ჯგუფების მიხედვით



აღსანიშნავია, რომ დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით, გაზრდილია ყველა ჯგუფისთვის: მენეჯერებისთვის +6.9% (149ლ), სპეციალისტებისთვის + 7.7% (86ლ), ტექნიკოსებისთვის +5.1% (56ლ), ოფისის პერსონალისთვის +7.7% (64ლ), მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალისთვის +9.4% (58ლ), სოფლის მეურნეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკებისთვის +11.7% (69ლ), ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკათათვის +3.9% (37ლ), სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორებისა და ამწყობებისთვის +6.9% (64ლ), დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელისთვის +6.7% (32ლ).

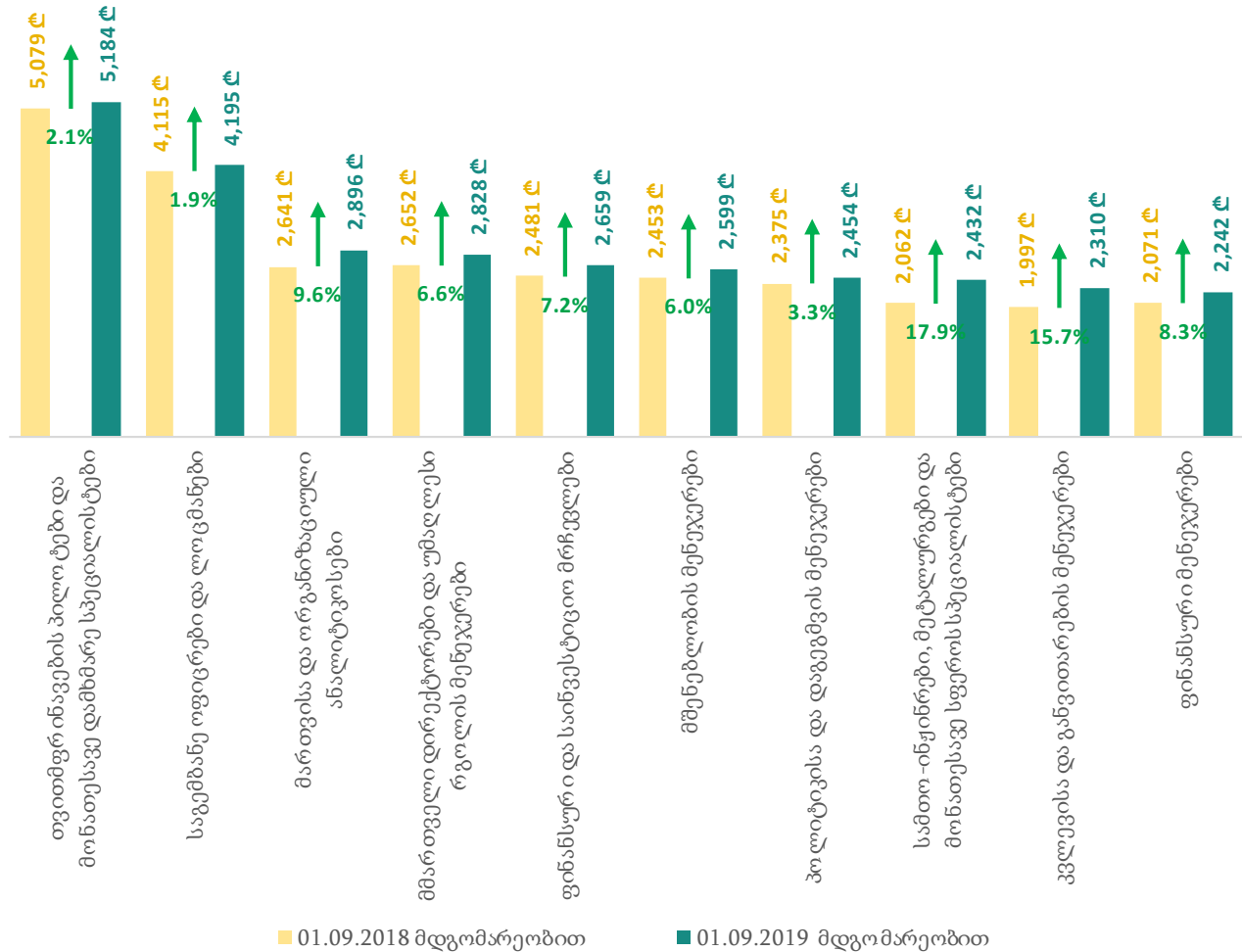
ISCO 2008-ის ძირითადი პროფესიულ ჯგუფებში ყველაზე მაღალი საშუალო თვიური ხელფასით ლიდერობენ შემდეგი ელემენტარული ჯგუფები: **მენეჯერებში** - მმართველი დირექტორები და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები (2,828 ლარი); **სპეციალისტებში** - მართვისა და ორგანიზაციული ანალიტიკოსები (2,896 ლარი); **ტექნიკოსებში** - თვითმფრინავების პილოტები (5,184 ლარი); **ოფისის პერსონალში** - გამოკითხვების კლერკები (1,608 ლარი); **მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალში** - ბორტგამცილებლები და სტიუარდესები (1,651 ლარი); **სოფლის მეურნეობის კვალიფიციურ მუშაკებში** - მეტყევეები და მონათესავე სფეროებში დასაქმებული პირები (1,211 ლარი); **ხელოსნებსა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებში** - ლითონის გამპრიალებლები, მხეხავები და ინსტრუმენტების მღესავები (1,750 ლარი); **სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორებსა და ამწყობებში** - ქიმიური პროდუქციის დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები (1,542 ლარი); **დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელში** - სწრაფი კვების კერძების მომზადებლები (1,070 ლარი);

ყველაზე მაღალი საშუალო თვიური ხელფასი, **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით**, თვითმფრინავების პილოტებს აქვთ - 5,184, ხოლო ყველაზე დაბალი კარდაკარ მოსიარულე გამყიდველებს - 207 ლარი.

პილოტების გარდა მაღალი საშუალო თვიური ხელფასით გამოირჩევიან შემდეგი ელემენტარული პროფესიული ჯგუფები: საგემბანე ოფიცრები და ლოცმანები - 4,115ლ, მართვისა და ორგანიზაციული ანალიტიკოსები - 2,641ლ, მმართველი დირექტორები და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები - 2,652ლ, ფინანსური და საინვესტიციო მრჩევლები - 2,481ლ.

ყველაზე მაღალი საშუალო ხელფასის ათეული, ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით შემდეგნაირად გამოიყურება:

დიაგრამა 9 დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი ISCO 08 ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით

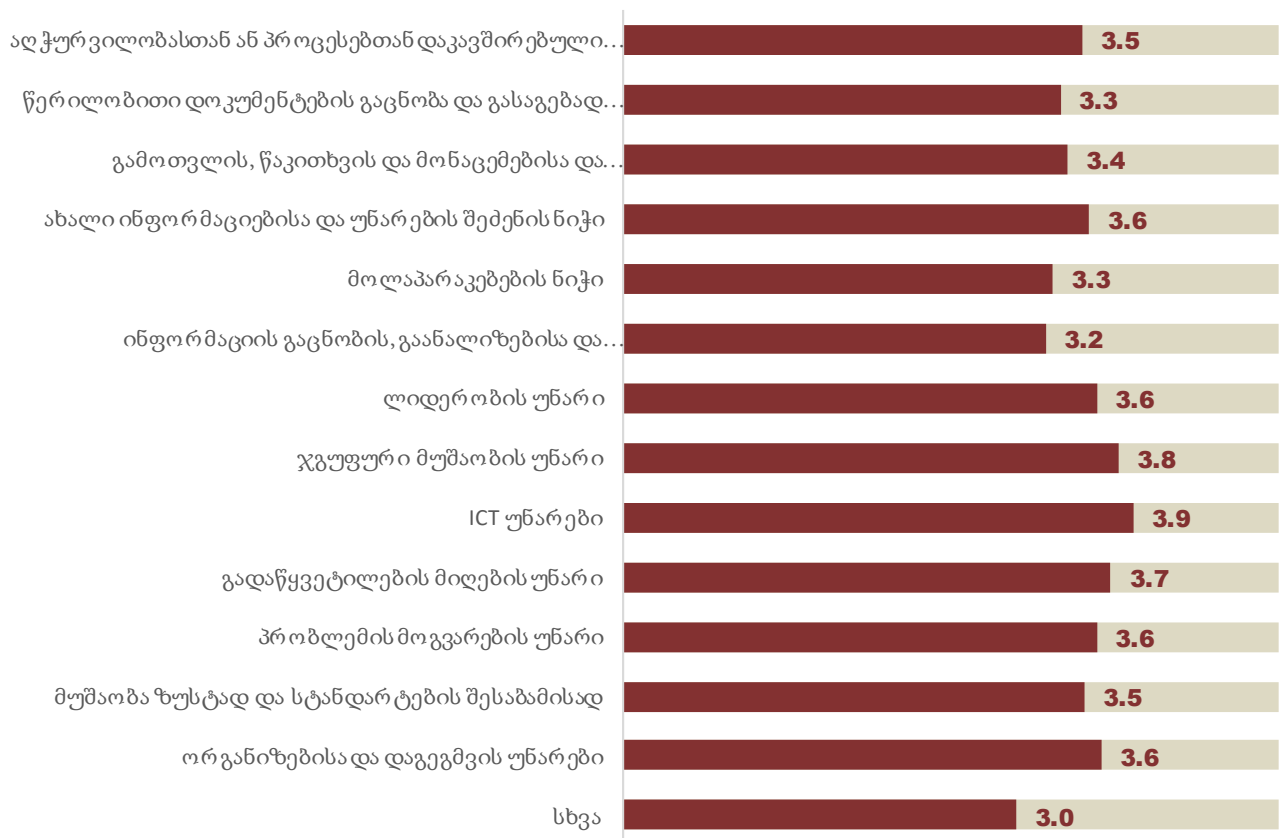


პირველ ათეულში, წინა წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით, ყველაზე მეტად სამთო-ინჟინრების, მეტალურგებისა და მონათესავე სფეროს სპეციალისტების ჯგუფის საშუალო ხელფასი გაიზარდა (+17.9%), მას მოსდევს კვლევისა და განვითარების მენეჯერების საშუალო ხელფასი (+15.7%) და მართვისა და ორგანიზაციული ანალიტიკოსების საშუალო ხელფასი (9.6%).

სექცია 2: დასაქმებულთა პროფესიული უნარების შეფასება

კვლევის თანახმად, დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულები შეფასდნენ ისეთ უნარებთან მიმართებით როგორებიცაა: ტექნიკური უნარ-ჩვევები რომლებიც დაკავშირებულია საწარმოში გამოყენებულ კონკრეტულ ატჯურვილობასთან ან პროცესებთან, წერილობითი დოკუმენტების გაცნობის და გასაგებად წერის, გამოთვლის, წაკითხვის და მონაცემების/ცხრილების გამოყენების უნარები. ასევე, ახალი ინფორმაციებისა და უნარების შეძენის, მოლაპარაკებების, ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზებისა და გადმოცემის, ლიდერობის, გადაწყვეტილების მიღების, პრობლემის მოგვარების, ჯგუფური მუშაობის და ICT უნარების, ზუსტად და სტანდარტების შესაბამისად მუშაობის, ასევე ორგანიზებისა და დაგეგმვის უნარების თვალსაზრისით (შეფასება განხორციელდა 5 ბალიანი შკალით, 1-„მნიშვნელოვნად არაკომპეტენტური“ და „5“ - უმნიშვნელოდ არაკომპეტენტური).

დიაგრამა 10 დასაქმებულთა უნარების შეფასება (საშუალო ქულა)



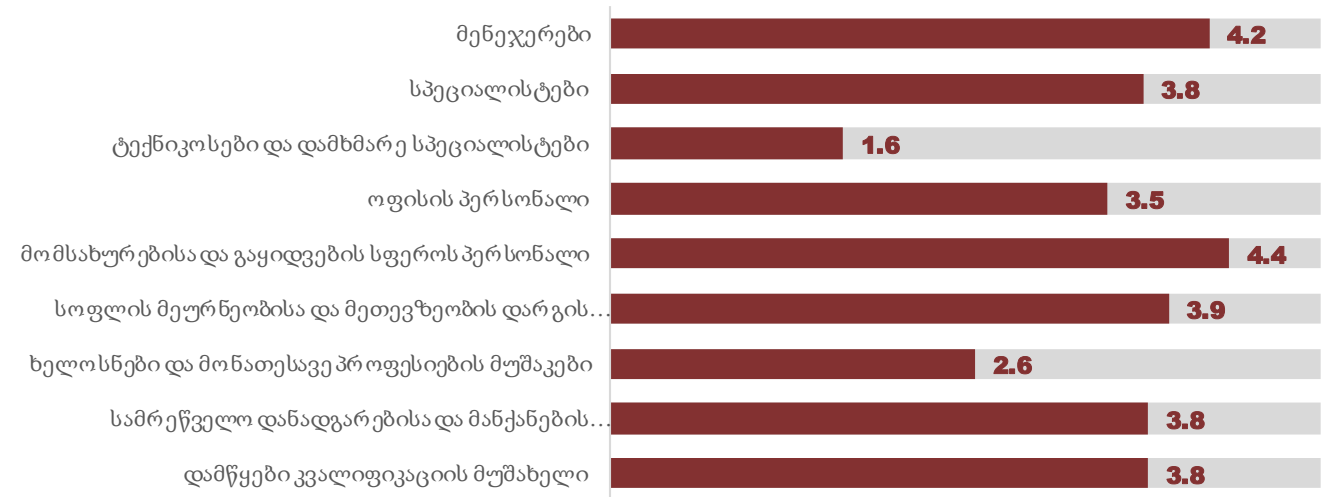
დასაქმებულთა მხრიდან ყველაზე მაღალი საშუალო ქულით შეფასდა დასაქმებულთა ICT უნარები- 3.9 ქულა. აღსანიშნავია, რომ 2017 წელს ჩატარებული „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“ შედეგების მიხედვით, დასაქმებულთა ინფორმაციული და ტექნოლოგიური უნარ-ჩვევები საშუალოდ 2.9 ქულით იყო შეფასებული, რაც ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი გახლდათ.

ასევე გამოსარჩევია დასაქმებულთა მაღალი საშუალო შეფასება ჯგუფური მუშაობის უნარში - 3.8 ქულა და გადაწყვეტილების მიღების უნარში - 3.8 ქულა.

ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება დასაქმებულთა ინფორმაციის გაცნობის, გაანალიზებისა და გადმოცემის უნარმა დაიმსახურა - 3.2 ქულა.

ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ყველაზე მაღალი საშუალო ქულა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალმა დაიმსახურა - 4.4 ქულა, ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება ტექნიკოსებისა და დამხმარე სპეციალისტების ჯგუფმა - 1.6 ქულა.

დიაგრამა 11 დასაქმებულთა უნარების შეფასება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



კვლევის შედეგების თანახმად:

- მენეჯერების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი შეფასდა საშუალოდ 4.2 ქულით. (უმაღლესი შეფასება დაფიქსირდა 13-დან 7 უნარში). ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან, ყველაზე მაღალი - 4.6 ქულიანი საშუალო შეფასება სამთომოპოვებითი მრეწველობის მენეჯერებმა დაიმსახურეს და გამოირჩნენ ისეთ უნარებში, როგორებიცაა: ლიდერობის, გადაწყვეტილების მიღების, ორგანიზებისა და დაგეგმვის უნარი და სხვა. აღნიშნულ ძირითად ჯგუფში ყველაზე დაბალი საშუალო

შეფასება 1.6 ქულა - ადამიანური რესურსების მენეჯერებმა და ICT მომსახურების მენეჯერებმა მიიღეს;

➤ **სპეციალისტების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი** შეფასდა საშუალოდ 3.8 ქულით. (უმაღლესი შეფასება - 5 ქულა დაფიქსირდა 13-დან 3 უნარში). **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან**, ყველაზე მაღალი - 5.0 ქულიანი საშუალო შეფასება სამთო-ინჟინრებისა და მეტალურგების ჯგუფის წარმომადგენლებმა მიიღეს, ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება - 1.2 ქულა, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი ინჟინერიის სპეციალისტებმა (მაღალი საშუალო ქულა მიიღეს ჯგუფური მუშაობის უნარებში - 4 ქულა);

➤ **ტექნიკოსების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი** შეფასდა საშუალოდ 1.6 ქულით. (ყველაზე მაღალი შეფასება - 4 ქულა დაფიქსირდა ტექნიკურ უნარ-ჩვევებში და ორგანიზებისა და დაგეგმვის უნარებში). **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან**, ყველაზე მაღალი - 5.0 ქულიანი საშუალო შეფასება პროცესის კონტროლის ტექნიკოსებმა მიიღეს, ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება - 1.6 ქულა სატელეკომუნიკაციო დანადგარების ტექნიკოსებმა (მაღალი 4 ქულიანი საშუალო შეფასება მიიღეს ტექნიკურ უნარ-ჩვევებში);

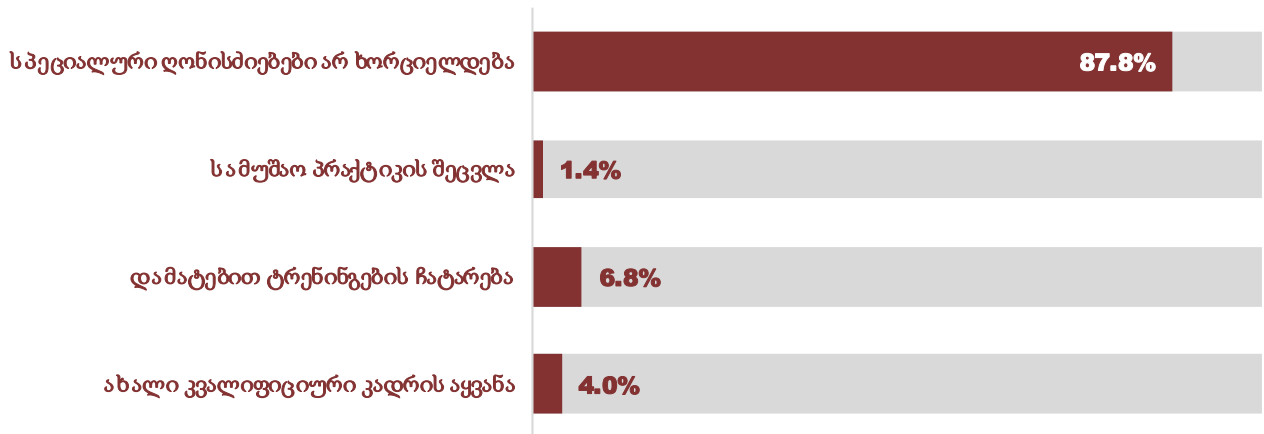
➤ **ოფისის პერსონალის ძირითადი პროფესიული ჯგუფი** შეფასდა საშუალოდ 3.5 ქულით. (ყველაზე მაღალი შეფასება - 5 ქულა დაფიქსირდა ICT უნარებში). **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან**, ყველაზე მაღალი - 4.4 ქულიანი საშუალო შეფასება მდივნებმა და კლიენტთა ინფორმირებით დაკავებულმა მუშაკებმა მიიღეს. მდივნებმა მაღალი შეფასებები მიიღეს ისეთ უნარებში როგორებიცაა: აღჭურვილობასთან და პროცესებთან დაკავშირებული უნარ-ჩვევები, წერილობითი დოკუმენტების გაცნობა და გასაგებად წერა და ახალი ინფორმაციებისა და უნარების შეძენის ნიჭი. კლიენტთა ინფორმირებით დაკავებული მუშაკები უმაღლესი ქულით შეფასდნენ ზუსტად და სტანდარტების შესაბამისად მუშაობის უნარში. ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება - 1.6 ქულა სასტუმროს მიმღების ოპერატორებმა;

➤ **მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალის ძირითადი პროფესიული ჯგუფი** შეფასდა საშუალოდ 4.4 ქულით. (უმაღლესი შეფასება - 5 ქულა 13-დან 5 უნარში დაფიქსირდა). **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან**, ყველაზე მაღალი - 4.5 ქულიანი საშუალო შეფასება უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლებმა მიიღეს. მაღალი შეფასება მიიღეს პრობლემის მოგვარებისა და სტანდარტების შესაბამისად მუშაობის უნარში. ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება - 1.2 ქულა მაღაზიის ზედამხედველებმა;

- ✦ **სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები** ძირითადი პროფესიული ჯგუფი შეფასდა საშუალოდ 3.9 ქულით. **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან**, ყველაზე მაღალი - 3.9 ქულიანი საშუალო შეფასება სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკებმა მიიღეს, ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება - 2.8 ქულა მეფრინველეებმა;
- ✦ **ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი** შეფასდა საშუალოდ 2.6 ქულით. მაღალია მათი შეფასებები ჯგუფური მუშაობის უნარისა და ორგანიზებისა და დაგეგმვის უნარებში. ყველაზე დაბალი 1 ქულიანი შეფასება დაიმსახურეს ტექნიკურ უნარ ჩვევებში, ასევე დაბალი შეფასებები ახალი უნარებისა და ინფორმაციის შეძენის ნიჭში, მოლაპარაკებების უნარსა და ზუსტად და სტანდარტების შესაბამისად მუშაობაში. **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან**, ყველაზე მაღალი - 4.6 ქულიანი საშუალო შეფასება ზოგადი პროფილის ხელოსნებმა მიიღეს, ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება - 1.6 ქულა მღებავებმა და ელექტრული მოწყობილობის მექანიკოსებმა;
- ✦ **სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და აწყობების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი** შეფასდა საშუალოდ 3.8 ქულით. (უმაღლესი 5 ქულით შეფასდა გადაწყვეტილების მიღების უნარები). **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან**, ყველაზე მაღალი - 4.5 ქულიანი საშუალო შეფასება ავტოსაწვევლების ოპერატორებმა მიიღეს, ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება - 1.2 ქულა რკინიგზის მამუხრუჭებელი მუშების, სიგნალის გადამცემებისა და გადამრთველი ოპერატორების პროფესიულმა ჯგუფმა;
- ✦ **დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელის ძირითადი პროფესიული ჯგუფი** შეფასდა საშუალოდ 3.8 ქულით (უმაღლესი 5 ქულით შეფასდა გადაწყვეტილების მიღების უნარი). **ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან**, ყველაზე მაღალი - 4.5 ქულიანი საშუალო შეფასება მაღაროსა და კარიერების მუშებმა, ხელითა და პედლით სამართავი სატრანსპორტო საშუალებების მძღოლებმა და ნარჩენების დამხარისხებლებმა მიიღეს, ხოლო ყველაზე დაბალი საშუალო შეფასება - 2.8 ქულა რკინიგზის მანქანის მრეცხავებმა.

დამსაქმებლების მიერ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების აღმოსაფხვრელად ძირითადად სპეციალური ღონისძიებები არ ხორციელდება - 87.8%. გამოკითხულთა მხოლოდ 6.8% მიმართავს დამატებითი ტრენინგის ჩატარების გზას, 4% ახალი კვალიფიციური კადრის აყვანას ირჩევს, ხოლო 1.4% სამუშაო პრაქტიკის შეცვლას.

დიაგრამა 12 პროფესიულ უნარებთან დაკავშირებული პრობლემების დაძლევის გზები

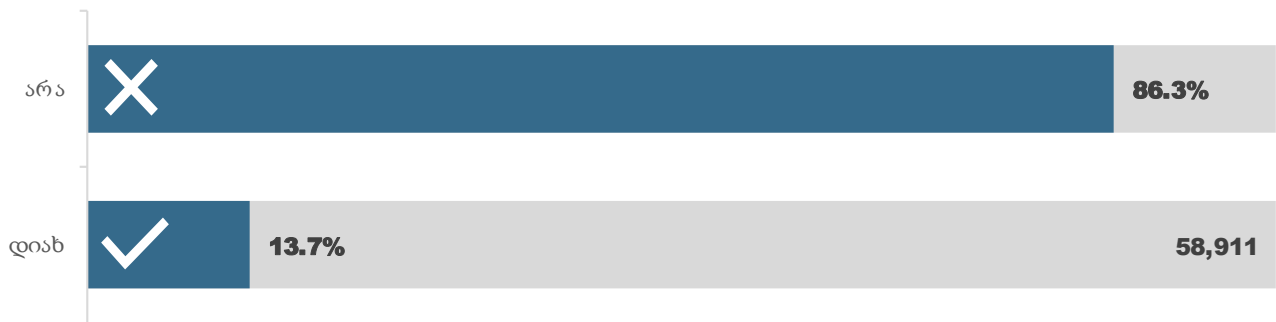


აღსანიშნავია, რომ ეს მონაცემები არ განსხვავდება რეგიონულ ჭრილში. იდენტურია მაჩვენებლები როგორც თბილისში, ასევე ყველა სხვა რეგიონში. საყურადღებოა, მონაცემების ჩაშლა ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით. თუ საერთო მონაცემებით დამატებითი ტრენინგების ჩატარების მეთოდს მხოლოდ 6.8% მიმართავს, ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით ეს მონაცემი 22%-ს უტოლდება წყალმომარაგების, კანალიზაციის, ნარჩენების მართვისა და დაბინძურებისაგან გასუფთავების საქმიანობების სექტორში. 14%-ს უტოლდება ეს მაჩვენებელი ელექტროენერჯისა და საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობების სექტორებში.

სექცია 3: სანარმოში არსებული ვაკანსიები და დასაქმება

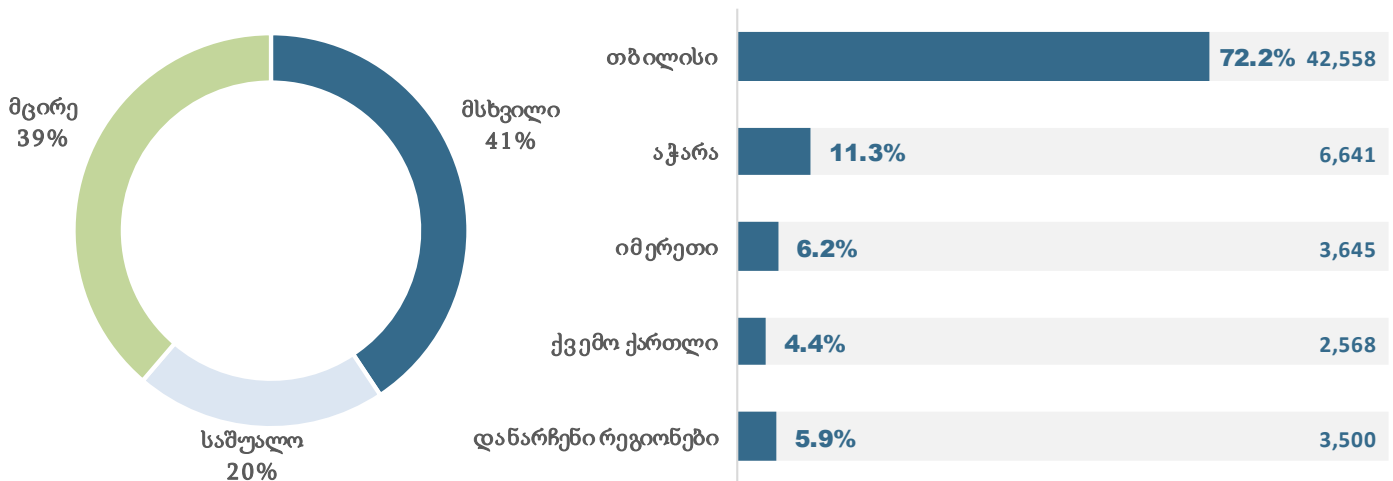
სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის კომპონენტის განსაზღვრის მიზნით, კვლევის ერთ-ერთ ამოცანას წარმოადგენდა საწარმოებში არსებული ვაკანსიების რაოდენობისა და მახასიათებლების შესწავლა. კვლევის ფარგლებში გაანალიზდა ვაკანსიები საწარმოთა ზომის, რეგიონების, ეკონომიკური საქმიანობების და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით.

დიაგრამა 13 საწარმოებში არსებული ვაკანსიების რაოდენობა



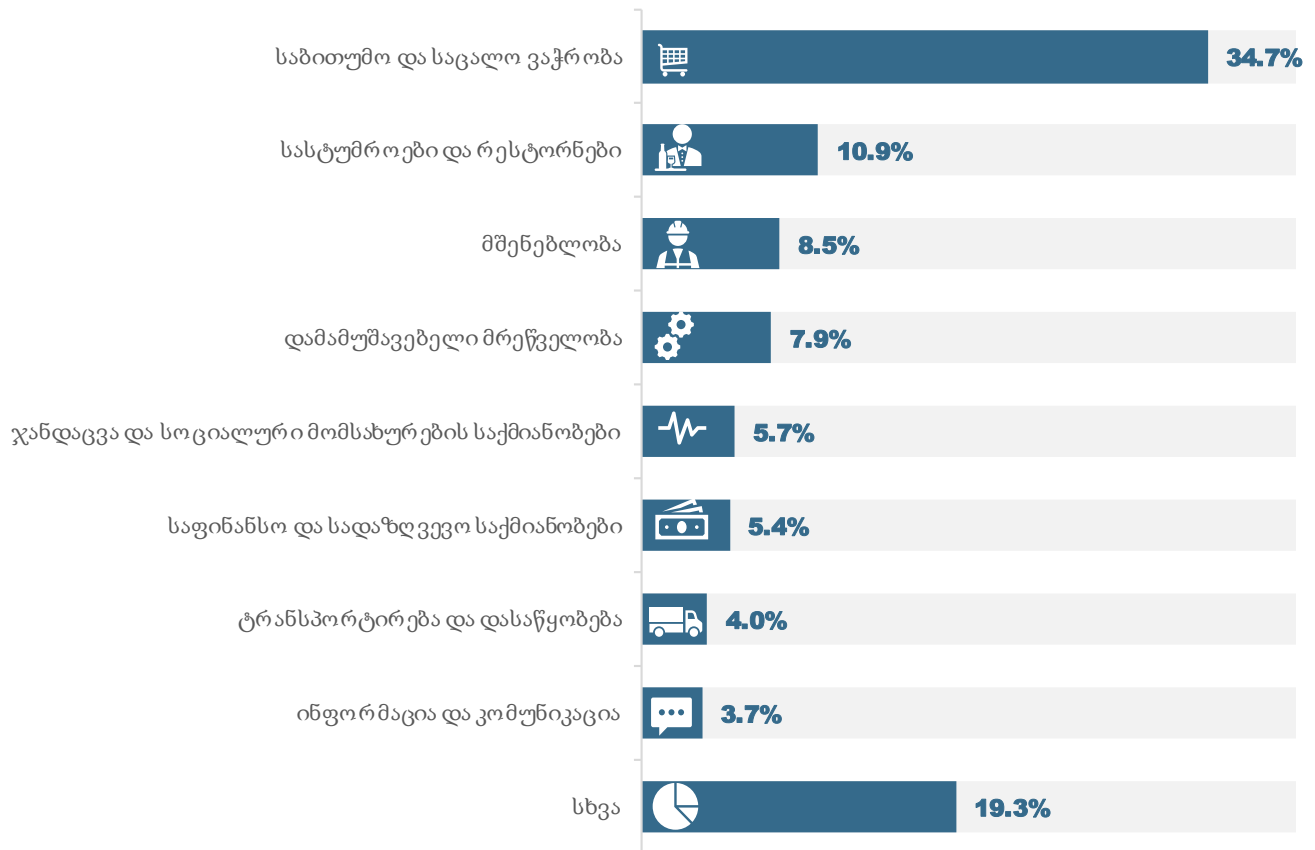
2018 წლის 1 სექტემბრიდან 2019 წლის 1 სექტემბრამდე პერიოდში საწარმოთა 13.7%-ს (7,276 საწარმოს) ჰქონდა 58,911 ვაკანსია. აქედან ვაკანსიების 40.7% მსხვილ საწარმოებზე მოდის, 20.6% - საშუალო ზომის საწარმოებზე, ხოლო 38.7% - მცირე ზომის საწარმოებზე. ამასთან, თბილისში არსებული ვაკანსიების წილი შეადგენს 72.2%, შემდეგ მოდის აჭარა (11.3%), იმერეთი (6.2%), ქვემო ქართლი (4.4%), ხოლო ერთად აღებული სხვა დანარჩენი რეგიონების წილი 5.9%-ია.

დიაგრამა 14 არსებული ვაკანსიების რაოდენობა საწარმოთა ზომისა და რეგიონების მიხედვით



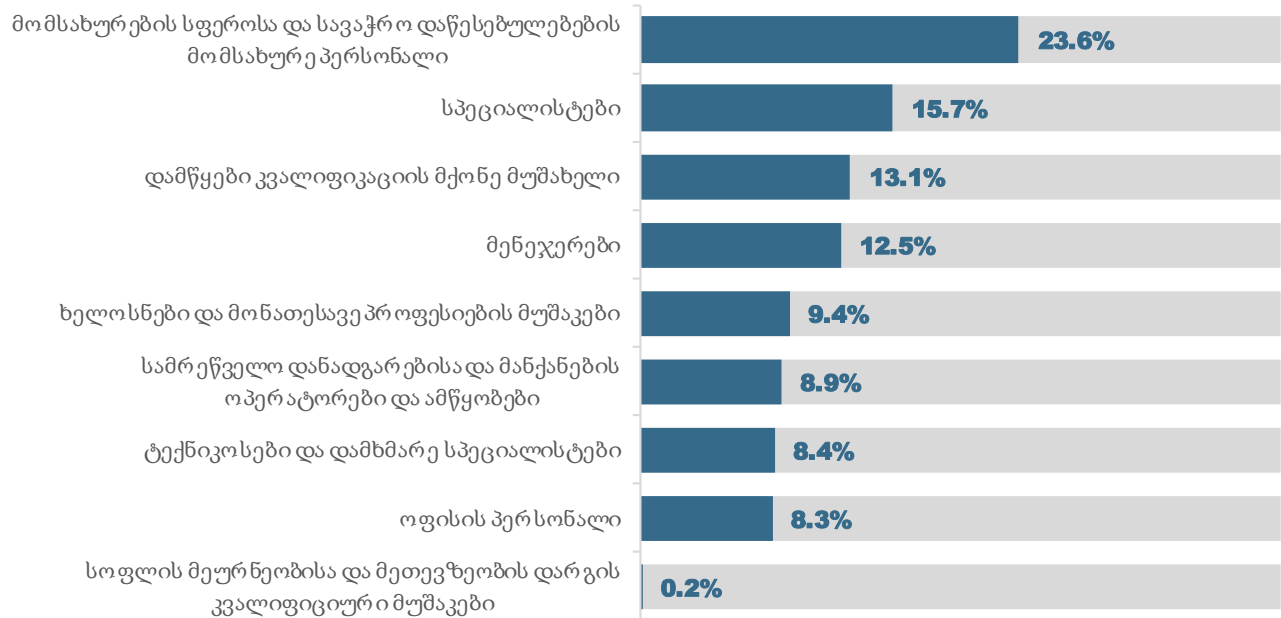
2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, გასული ერთი წლის განმავლობაში, ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით, არსებული ვაკანსიების უმრავლესობა საბითუმო და საცალო ვაჭრობაზე მოდის - 34.7% (20,423 ვაკანსია), შემდეგ მოდის სასტუმროები და რესტორნები - 10.9% (6,392 ვაკანსია), მშენებლობა - 8.5% (4,979 ვაკანსია). ყველაზე ცოტა ვაკანსია სოფლის მეურნეობისა (515 ვაკანსია) და სამთომოპოვებით მრეწველობის (347 ვაკანსია) სექტორებში დაფიქსირდა.

დიაგრამა 15 არსებული ვაკანსიები ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით



ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით, არსებული ვაკანსიების უმრავლესობა მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების პერსონალზე მოდის (13,918 ვაკანსია; 23.9%), შემდეგ მოდის სპეციალისტების ჯგუფი (9,265 ვაკანსია; 15.7%), დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები (7,709 ვაკანსია; 13.1%), მენეჯერები (7,353 ვაკანსია; 12.5%), ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები (5,513 ვაკანსია; 9.4%), სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები (5,221 ვაკანსია; 8.9%), ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები (4,962 ვაკანსია; 8.4%), ოფისის პერსონალი (4,876 ვაკანსია; 8.3%), სოფლის მეურნეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკები (94 ვაკანსია; 0.2%).

დიაგრამა 16 არსებული ვაკანსიები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



კვლევის თანახმად, თითოეულ ძირითად პროფესიულ ჯგუფში, არსებული ვაკანსიების მიხედვით შემდეგი ელემენტარული ჯგუფები გამოირჩევა: **მენეჯერების** ძირითად პროფესიულ ჯგუფში - გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები (2,152 ვაკანსია); **სპეციალისტების** ძირითად ჯგუფში - ბუღალტრები (1,368 ვაკანსია); **ტექნიკოსებისა და დამხმარე სპეციალისტების** ჯგუფში - პროცესის კონტროლის ტექნიკოსები (687 ვაკანსია); **ოფისის პერსონალის** ჯგუფში - ბანკის მოლარეები (888 ვაკანსია); **მომსახურების და გაყიდვების სფეროს პერსონალის** ჯგუფში - მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები (3,614 ვაკანსია); **სოფლის მეურნეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკების** ჯგუფში - მემინდვრეები და მებოსტნეები (48 ვაკანსია); **ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკების** ჯგუფში - მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები (1,130 ვაკანსია), **სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორებისა და ამწყობების** ჯგუფში - სატვირთო ავტომობილის მძღოლები (1,731 ვაკანსია); **დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკების** ჯგუფში კი - დამლაგებლები (3,773 ვაკანსია).

რაც შეეხება ერთი წლის განმავლობაში არსებული ვაკანსიების რაოდენობას, ზოგადად ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით უმრავლესობა დამლაგებლებისა და მათი დამხმარეების ჯგუფზე მოდის - 3,773 ვაკანსია (6.4%), შემდეგ მოდიან მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები - 3,614 ვაკანსია (6.1%); გაყიდვების წარმომადგენლები - 5,663 ვაკანსია (4.5%); გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები - 2,152 ვაკანსია (3.7%); მიმტანები - 1,916 ვაკანსია (3.3%); კომერციული მომსახურებისა და ადმინისტრაციის მენეჯერები -

1,909 ვაკანსია (3.2%); სატვირთო ავტომობილების მძღოლები - 1,731 ვაკანსია (2.9%); სტაციონალური დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები - 1,654 ვაკანსია (2.8%); უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები - 1,473 ვაკანსია (2.5%); ბუღალტრები - 1,368 ვაკანსია (2.3%)

დიაგრამა 17 არსებული ვაკანსიები ელემენტალური პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

9112	ოფისის, სასტუმროებისა და სხვა დაწესებულებების დამლაგებლები და დამხმარეები	3,773	6.4%
5223	მალაზიის გაყიდვების ასისტენტები	3,614	6.1%
5242	გაყიდვების წარმომადგენლები	2,663	4.5%
1221	გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები	2,152	3.7%
5131	მიმტანები	1,916	3.3%
1214	სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი კომერციული მომსახურებისა და ადმინისტრაციის მენეჯერები	1,909	3.2%
8332	სატვირთო ავტომობილების მძღოლები	1,731	2.9%
8189	სტაციონალური დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა...	1,654	2.8%
5414	უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები	1,473	2.5%
2411	ბუღალტრები	1,368	2.3%
9629	დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები, რომლებიც არ მიეკუთვნებიან სხვა კატეგორიას	1,175	2.0%
7119	მშენებლები და მონათესავე სფეროების მუშები, სხვა დაჯგუფებებში ჩაურთველი	1,130	1.9%

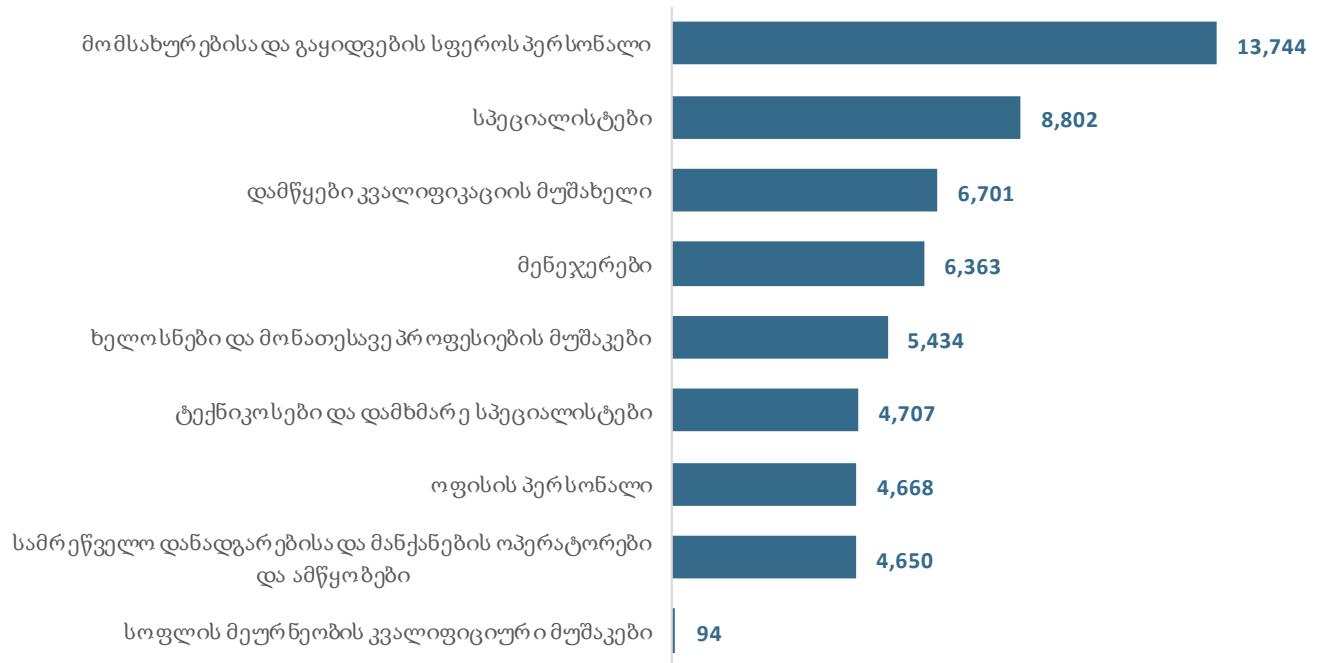
კვლევის თანახმად, 2019 წლის 1 სექტემბრის მონაცემებით, გასული ერთი წლის განმავლობაში, საწარმოებს (7,276 საწარმოს) არსებული ვაკანსიების 93.6% ჰქონდათ (55,163 ვაკანსია) გამოცხადებული.

დიაგრამა 18 გასული 1 წლის განმავლობაში გამოცხადებული ვაკანსიების წილი



გამოცხადებული 55,163 ვაკანსია შემდეგნაირად განაწილდა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით: მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალის ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 13,744 ვაკანსია (98.7%); სპეციალისტების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 8,802 ვაკანსია (95%); დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელის ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 6,701 ვაკანსია (86.9%); მენეჯერების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 6,363 ვაკანსია (86.5%); ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 5,434 ვაკანსია (98.6%); ტექნიკოსების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 4,707 ვაკანსია (94.9%); ოფისის პერსონალის ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 4,668 ვაკანსია (95.7%); სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 4,650 ვაკანსია (89.1%); სოფლის მეურნეობისა და მეთევზეობის დარგის კვალიფიციური მუშაკების ძირითადი პროფესიული ჯგუფი - 94 ვაკანსია (100%);

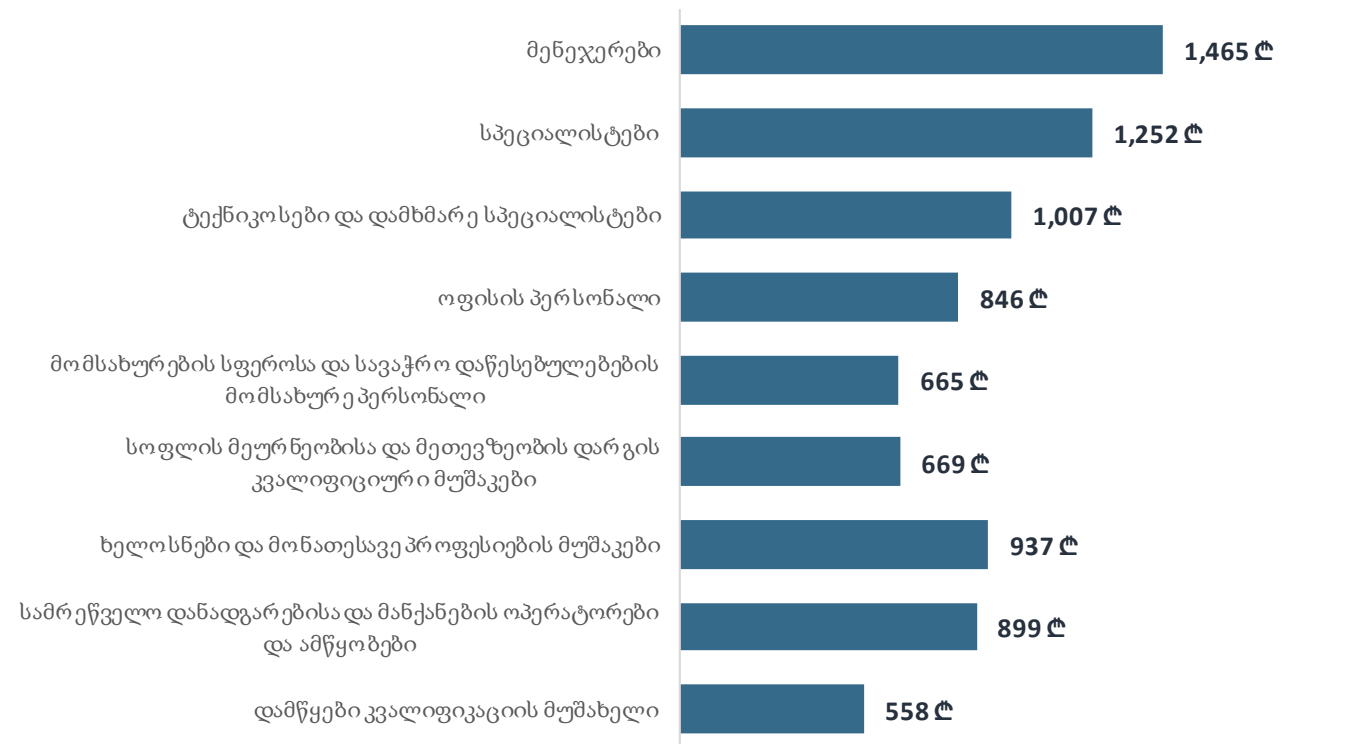
დიაგრამა 19 გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



გამოქვეყნებულ ვაკანსიებზე დასაქმების სავარაუდო ხანგრძლივობად 6 თვემდე პერიოდი საწარმოების 7%-მა დაასახელა, 6 თვიდან 1 წლამდე პერიოდი - 33%-მა, ხოლო 1 წელზე მეტი - 60%-მა.

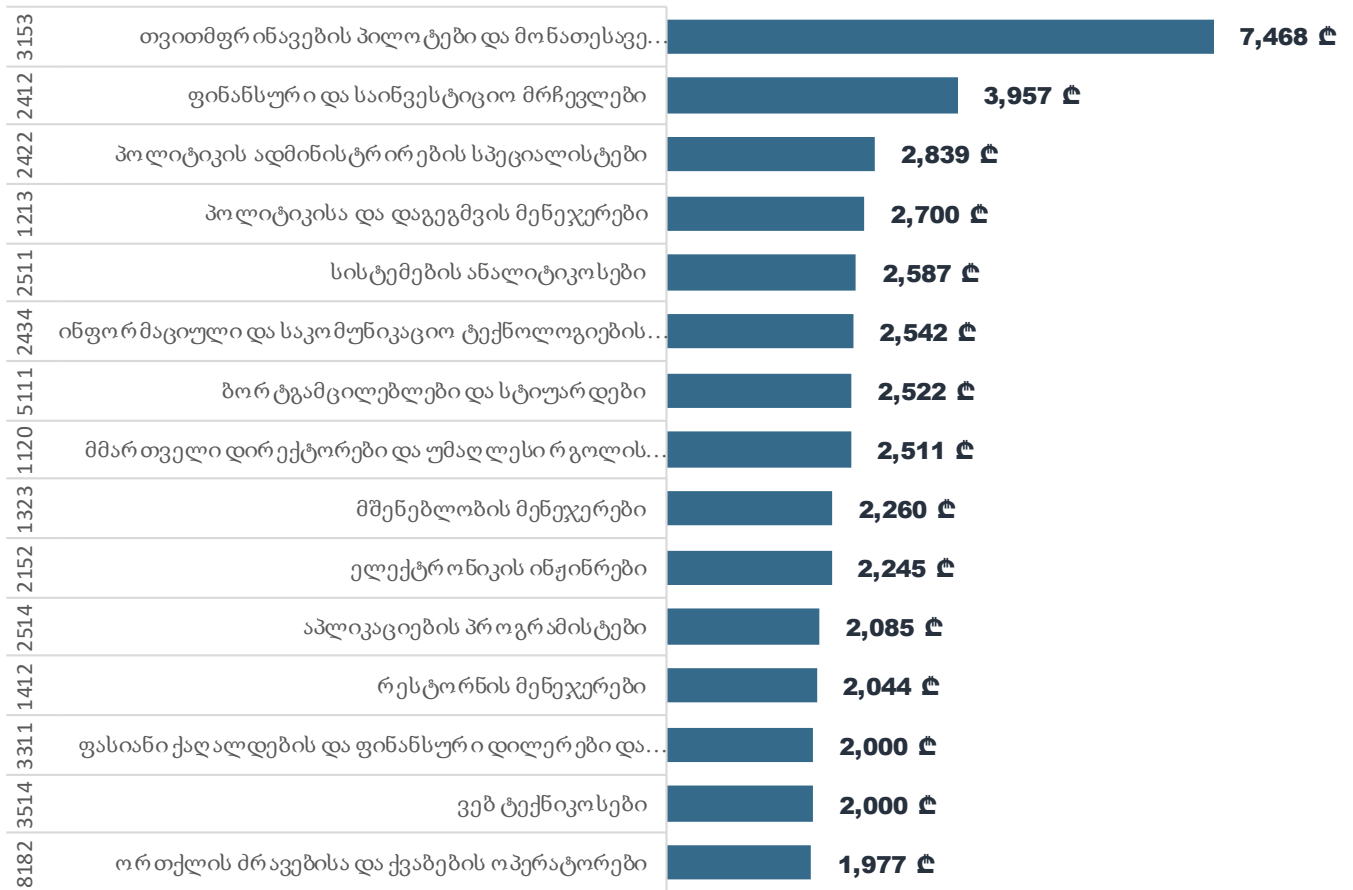
2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო თვიური ხელფასი ყველაზე მაღალი იყო მენეჯერების ძირითადი პროფესიული ჯგუფისათვის (1,465 ლარი), ხოლო ყველაზე დაბალი დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელისათვის(558 ლარი).

დიაგრამა 20 გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო თვიური ხელფასი ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



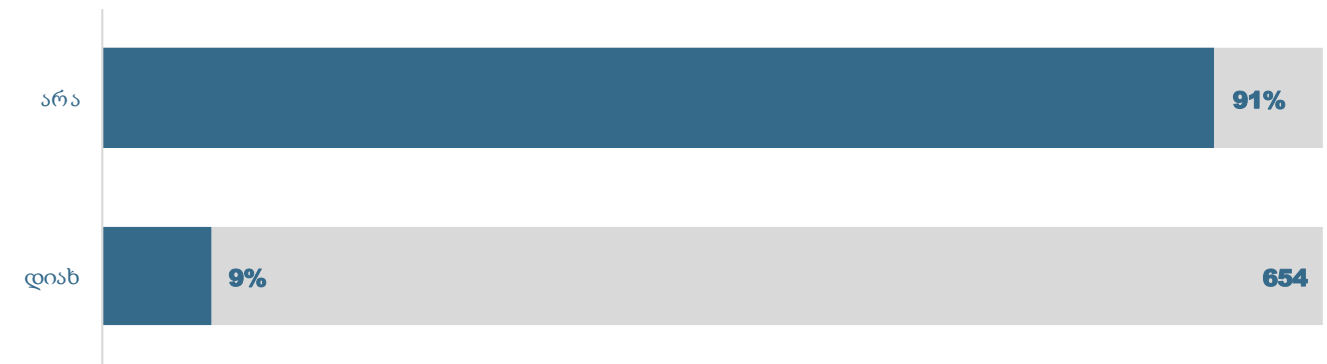
ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო თვიური ხელფასი ყველაზე მაღალი იყო თვითმფრინავების პილოტებისათვის(7,468 ლარი).

დიაგრამა 21 გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შეთავაზებული საშუალო ხელფასი ელემენტარული პროფესიული კვალების მიხედვით



7,276 საწარმოდან, რომლებსაც ჰქონდათ გამოცხადებული ვაკანსიები, მხოლოდ 9%-ს (654 საწარმო) შეექმნა პრობლემა ვაკანტური პოზიციების შევსებისას.

დიაგრამა 22 შეგქმნიათ თუ არა ვაკანტური პოზიციების შევსებისას რაიმე სახის პრობლემა

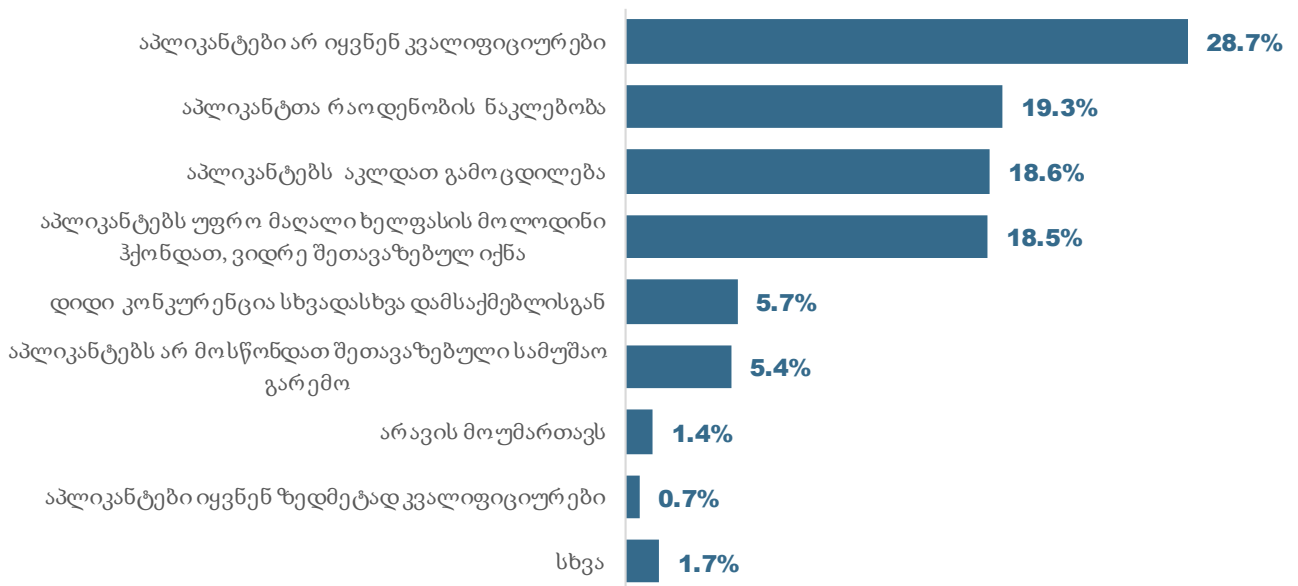


საწარმოთა 79%, რომელთაც პრობლემა შეექმნათ ვაკანსიების შევსებისას, მცირე ზომის საწარმოებს განეკუთვნება. საწარმოებს, რომლებსაც ვაკანტური პოზიციის შევსებისას შეექმნათ პრობლემა მათგან 64.9% თბილისში მდებარეობს.

ვაკანტური პოზიციების შევსებისას წარმოქმნილი პრობლემების 33.8% საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორზე მოდის. ასევე, ორნიშნა პროცენტული წილით ხასიათდება დამამუშავებელი მრეწველობის (13%), ინფორმაციისა და კომუნიკაციის (11.5%), სასტუმროებისა და რესტორნების (11.2%) სექტორები.

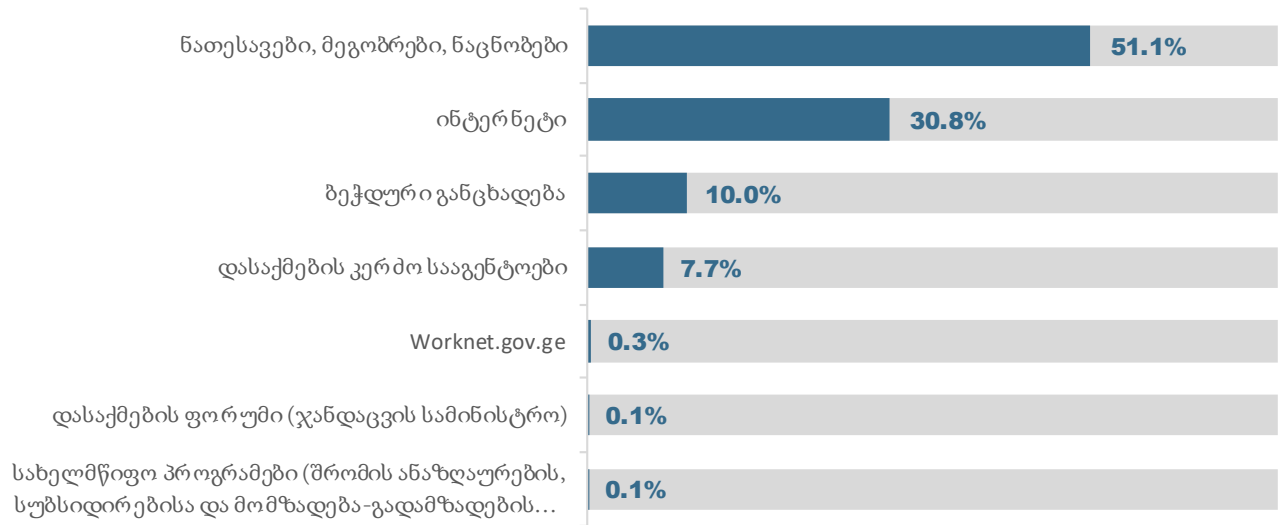
ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეებიდან ძირითადად აპლიკანტთა არასაკმარისი კვალიფიკაცია დასახელდა (პასუხების 28.7%), შემდეგ მოდის აპლიკანტთა ნაკლებობა (19.3%), აპლიკანტთა არასაკმარისი გამოცდილება - 18.6%, აპლიკანტებს უფრო მაღალი ხელფასის მოლოდინი ჰქონდათ (18.5%), აპლიკანტებს არ მოსწონდათ შეთავაზებული სამუშაო გარემო (5.4%), აპლიკანტები იყვნენ ზედმეტად კვალიფიციურები (0.7%).

დიაგრამა 23 გამოცხადებული ვაკანსიების შევსებასთან დაკავშირებული სირთულეები



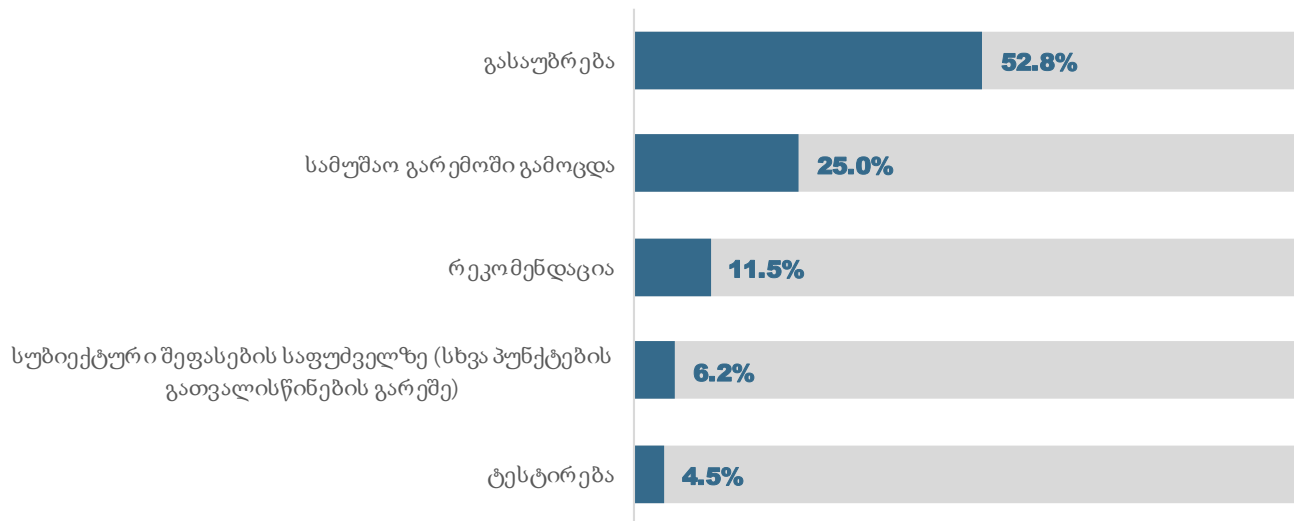
კვლევის შედეგების მიხედვით, ახალი კადრების მოძიების ძირითად წყაროს საწარმოებისთვის ნათესავები, მეგობრები და ნაცნობები, ანუ პირადი კონტაქტები წარმოადგენს (გამოკითხულთა 51.1%). ასევე საკმაოდ დიდია ინტერნეტის (30.8%) წილი. შემდეგ მოდის ბეჭდური განცხადებების წილი (10%). დასაქმების კერძო სააგენტოებს გამოკითხულთა 7.7% იყენებს, ხოლო ჯანდაცვის სამინისტროს სახელმწიფო პროგრამებს საწარმოთა 0.4%.

დიაგრამა 24 ახალი კადრების მოძიების ძირითადი წყაროები



კვლევის შედეგების მიხედვით, აპლიკანტთა შეფასების ძირითად საფუძველს გასაუბრება (გამოკითხულთა 52.8%) წარმოადგენს, ასევე გამოიყენება სამუშაო გარემოში გამოცდა (25%) და გაწეული რეკომენდაციები (11.5%). ტესტირებას გამოკითხულთა მხოლოდ 4.5% მიმართავს.

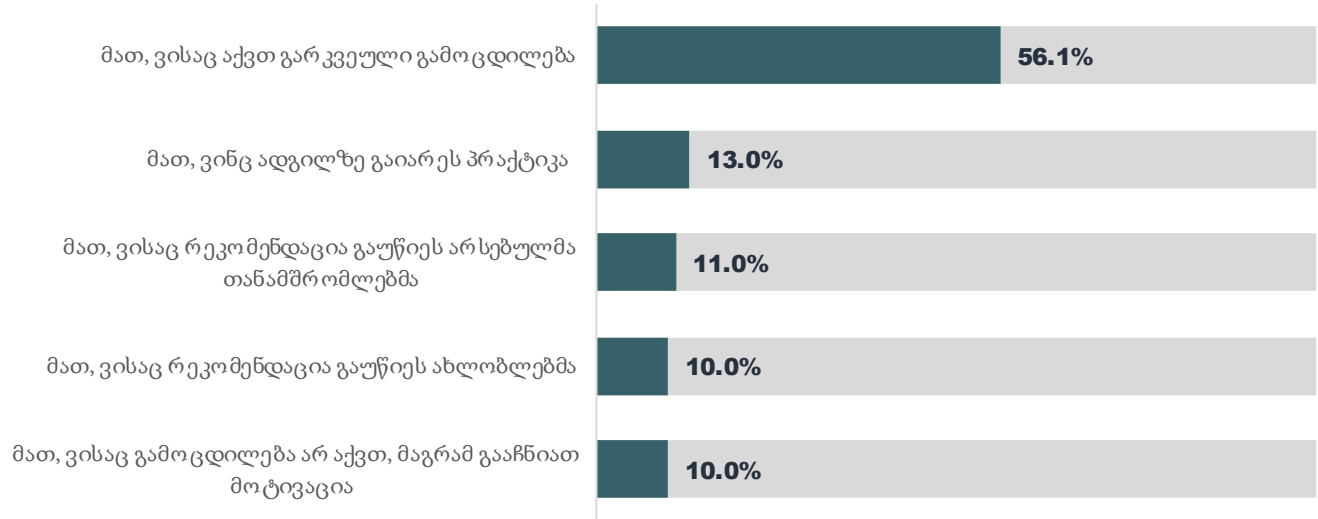
დიაგრამა 25 რის საფუძველზე ხორციელდება აპლიკანტთა შეფასება?



სამუშაოზე აყვანისას უმთავრეს განმსაზღვრელ ფაქტორს წარმოადგენს გამოცდილების არსებობა (56.1%). ადგილზე გავლილი პრაქტიკა მნიშვნელოვანი გამოკითხულთა 13%-

სთვის აღმოჩნდა, ხოლო გამოკითხულთა 11% არსებული თანამშრომლის მიერ გაწეულ რეკომენდაციას ასახელებს.

დიაგრამა 26 სამუშაოზე აყვანის განმსაზღვრელი ფაქტორები



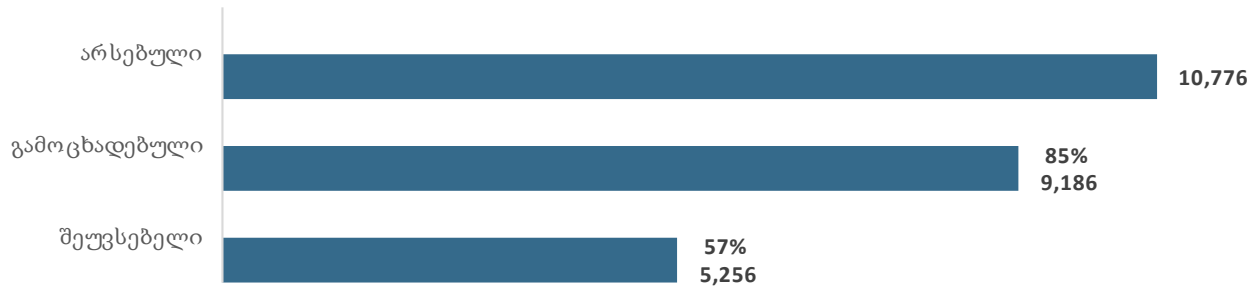
კვლევამ აჩვენა, რომ საწარმოების უმრავლესობა (60%) არ ითხოვს აპლიკანტისგან რომელიმე უცხო ენის ცოდნას. საწარმოთა 40%-ის შემთხვევაში კი უცხო ენის ცოდნა მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს. ის საწარმოები, რომლებიც აპლიკანტების მიერ უცხო ენის ცოდნას ითხოვენ, აქცენტს აკეთებენ ინგლისური ენის ცოდნაზე (გამოკითხულთა 53%), ასევე მოთხოვნიან რუსული (გამოკითხულთა 40%) და თურქული (გამოკითხულთა 6%) ენების ცოდნა. საწარმოები მხოლოდ 2%-ის შემთხვევაში დასახელდა აპლიკანტების მიერ სხვა უცხო ენის ცოდნა.

დიაგრამა 27 რომელ უცხო ენაზე/ენებზე აკეთებთ აქცენტს დაქირავებისას



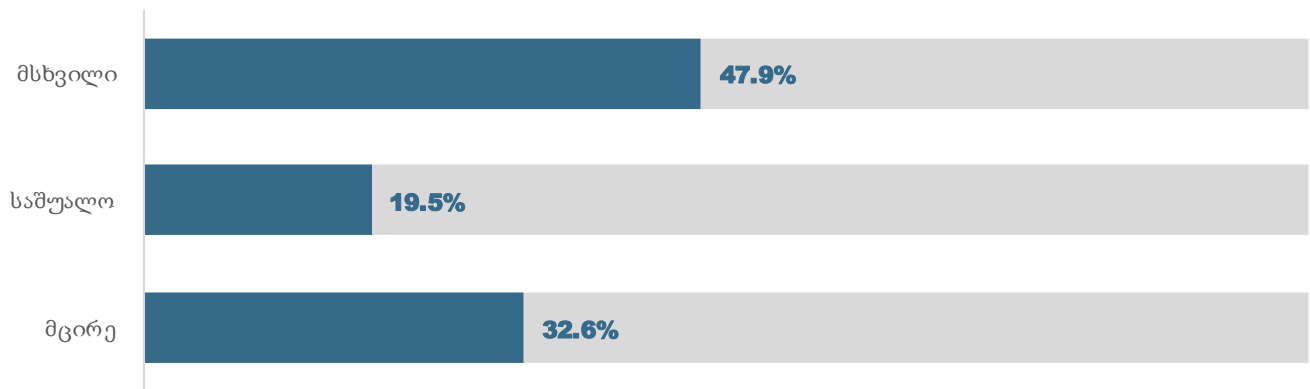
2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, **ბოლო 3 თვეში 2,095** საწარმოს ჰქონდა **ჯამურად 10,776 ვაკანსია**, რომელთა 85% (9,186 ვაკანსია) გამოქვეყნდა, თუმცა მათგან 57% (5,256 ვაკანსია) ვერ შეივსო.

დიაგრამა 28 1 სექტემბრის მდგომარეობით, ბოლო სამ თვეში არსებული ვაკანსიების რაოდენობა



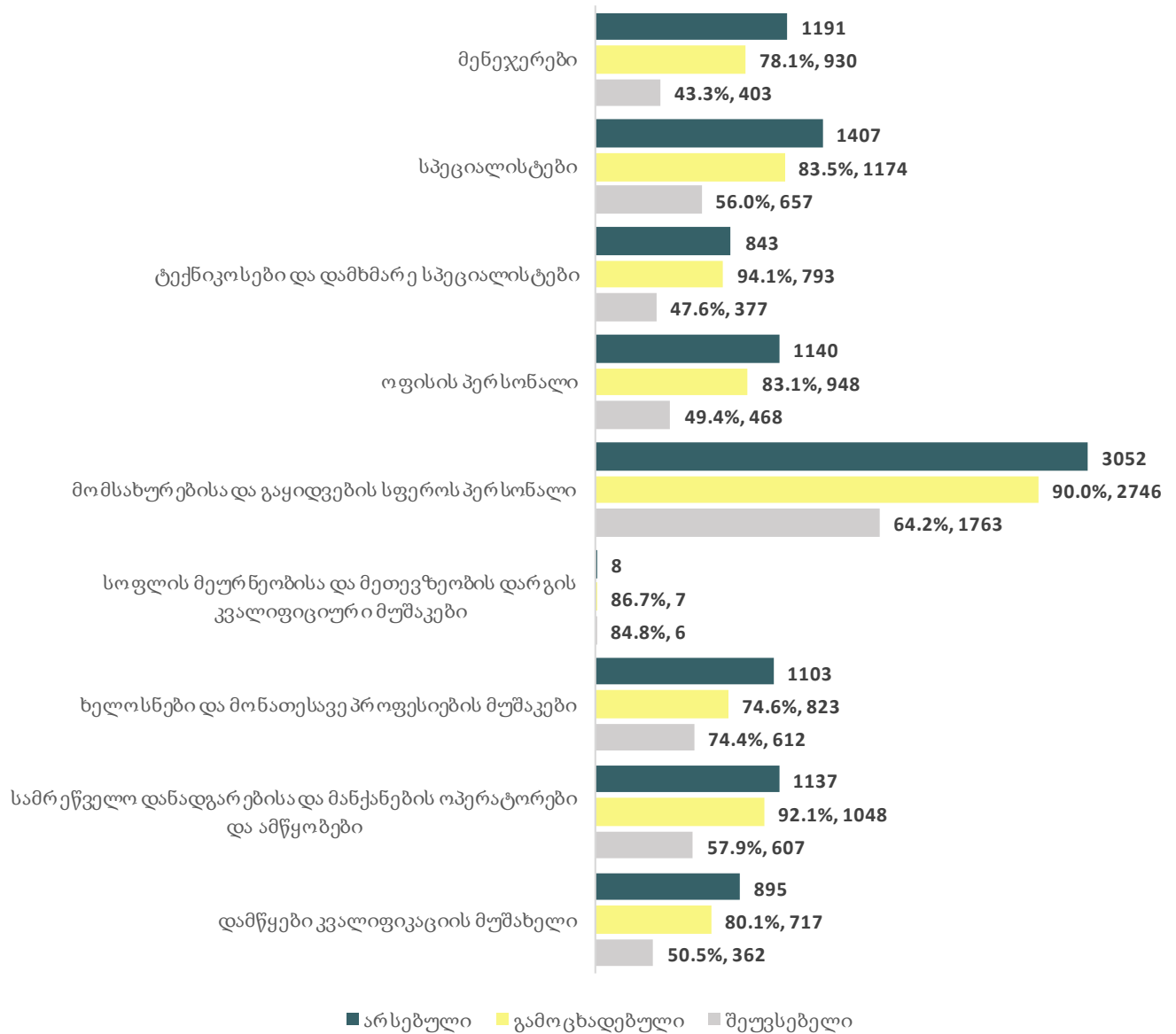
ვაკანსიების 47.9% მსხვილი ზომის საწარმოებზე მოდის, 19.5% - საშუალო ზომის საწარმოებზე, ხოლო 32.6% - მცირე ზომის საწარმოებზე. თბილისში არსებული ვაკანსიების წილი 79.3%-ია, შემდეგ მოდის აჭარა (9.1%), იმერეთი (5.5%), ქვემო ქართლი (3%) და სამცხე ჯავახეთი (1.3%). ერთად აღებული დანარჩენი რეგიონების წილი 2.8%-ია.

დიაგრამა 29 ბოლო სამ თვეში არსებული ვაკანსიები საწარმოთა ზომის მიხედვით



2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით გამოცხადებული ვაკანსიების უმრავლესობა მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალისთვის იყო განკუთვნილი - 2,746 ვაკანსია. თუმცა, მათი 64.2% შეუვსებელი დარჩა. გამოცხადებული ვაკანსიებიდან ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილი ტექნიკოსებზე იყო - 94.1%, ხოლო შეუვსებელი ვაკანსიების მხრივ კი ხელოსნებისა და მონათესავე პროფესიების მუშაკებზე.

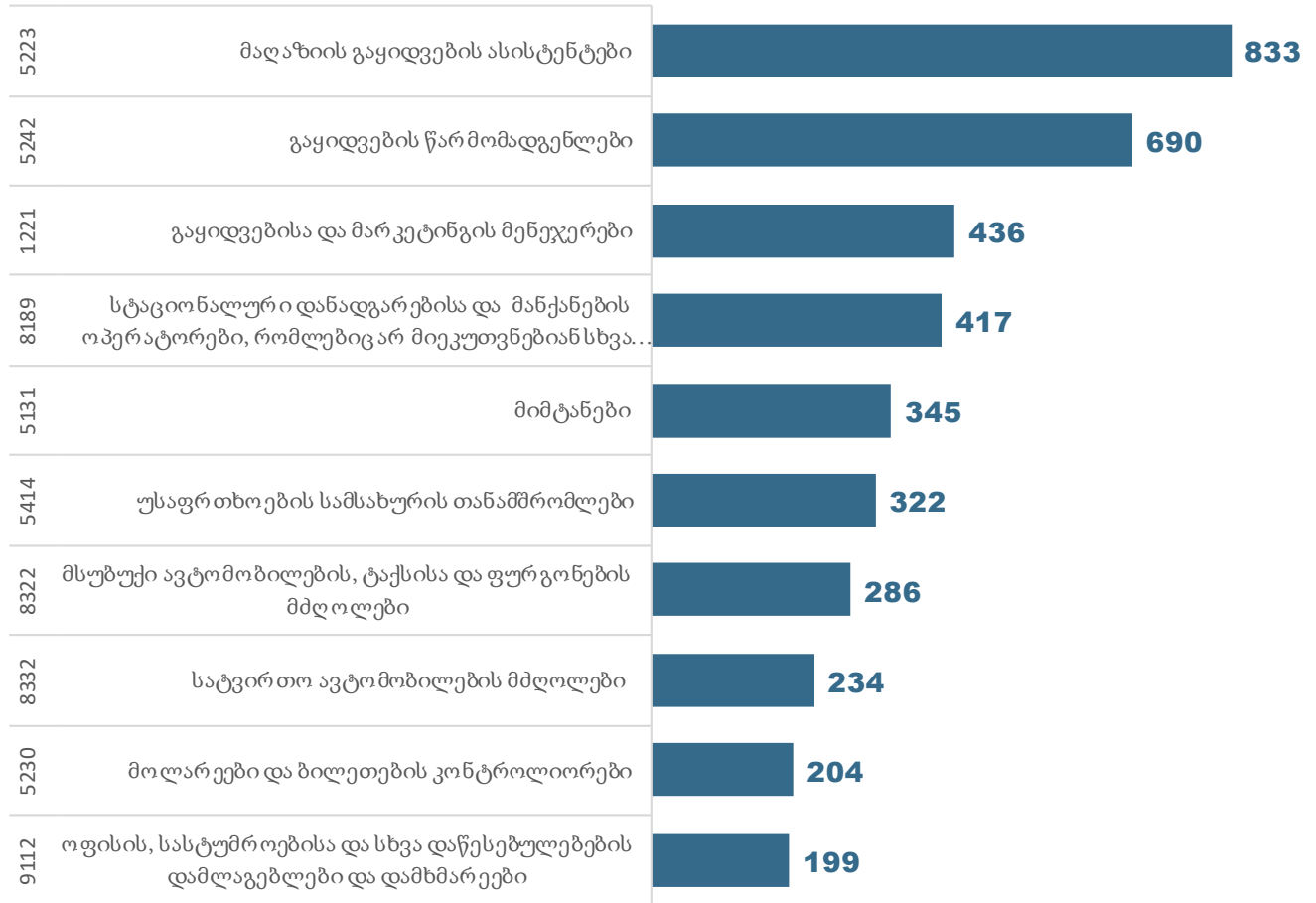
დიაგრამა 30 ბოლო სამ თვეში არსებული, გამოცხადებული და შეუვსებელი ვაკანსიები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით გასულ 3 თვეში არსებული ვაკანსიებიდან, ყველაზე მეტი მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტების ელემენტარულ პროფესიულ ჯგუფს ეკუთვნოდა - 833 ვაკანსია, შემდეგ მოდის გაყიდვების წარმომადგენლები (690 ვაკანსია) და გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები (436 ვაკანსია).

აღსანიშნავია, რომ პირველ ათეულში, 5 ელემენტარული პროფესიული ჯგუფი მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალის ძირითად ჯგუფს მიეკუთვნება.

დიაგრამა 31 ბოლო სამ თვეში არსებული ვაკანსიების რაოდენობა

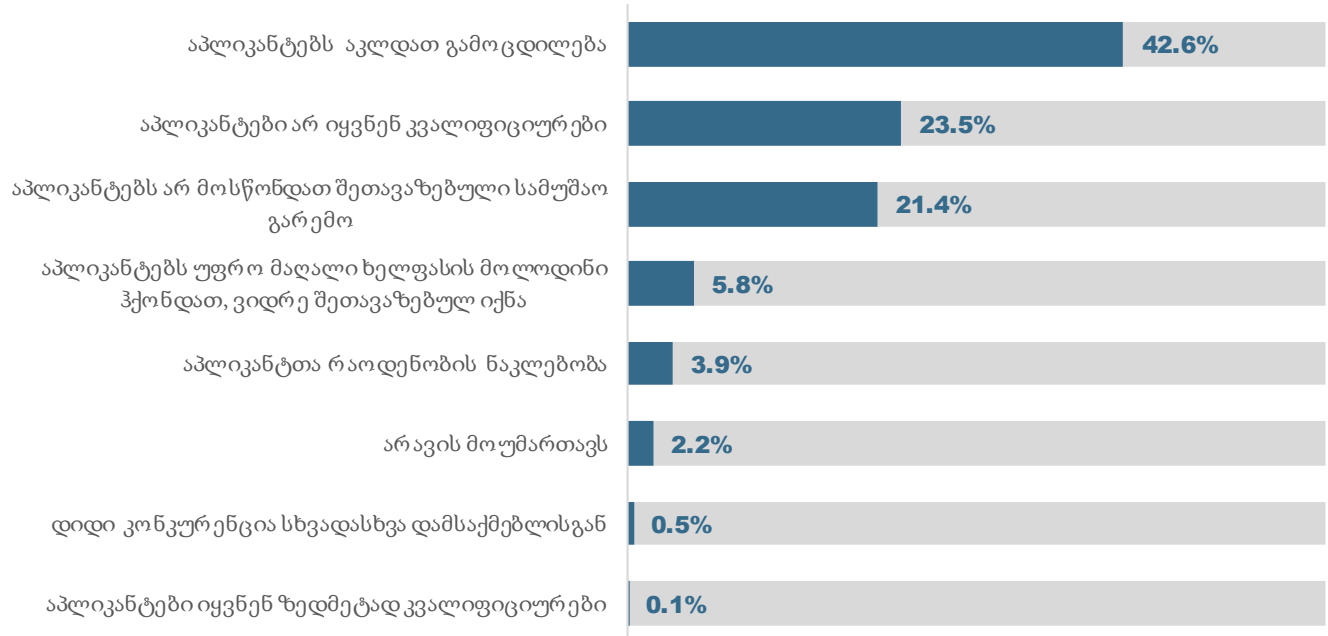


აღსანიშნავია, რომ დიაგრამაში მოცემული ელემენტარული ჯგუფებისთვის განკუთვნილი ვაკანსიებიდან საშუალოდ 89.4% გამოცხადდა, თუმცა მაღალი შეუვსებელი ვაკანსიების წილიც. მაგალითად: მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტებისთვის ჯამში 719 ვაკანსია გამოქვეყნდა, საიდანაც 66.8% არ შეივსო. პირველი ათეულიდან შეუვსებლობის ყველაზე მაღალი წილით მსუბუქი ავტომობილების მძღოლები ხასიათდებიან - 95.4%. ყველაზე დაბალით, კი სტაციონალური დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები - ამ შემთხვევაში არსებული ვაკანსიები სრულად გამოცხადდა, შეუვსებელი ვაკანსიების წილმა კი 27.9% შეადგინა.

2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით ბოლო 3 თვეში გამოცხადებულ ვაკანსიების შეუვსებლობის ძირითად მიზეზად, დამსაქმებელთა მხრიდან, აპლიკანტთა არასაკმარისი გამოცდილება დასახელდა (პასუხების 42.6%), შემდეგ მოდის აპლიკანტთა დაბალი კვალიფიკაცია (23.5%), აპლიკანტებს არ მოსწონდათ შეთავაზებული სამუშაო გარემო (

21.4%), აპლიკანტებს უფრო მაღალი ხელფასის მოლოდინი ჰქონდათ (5.8%), არავის მოუმართავს (2.2%) და აპლიკანტები იყვნენ ზედმეტად კვალიფიციურები (0.1%).

დიაგრამა 32 ბოლო 3 თვეში გამოცხადებულ ვაკანსიების შეუსვებლობის ძირითადი მიზეზები



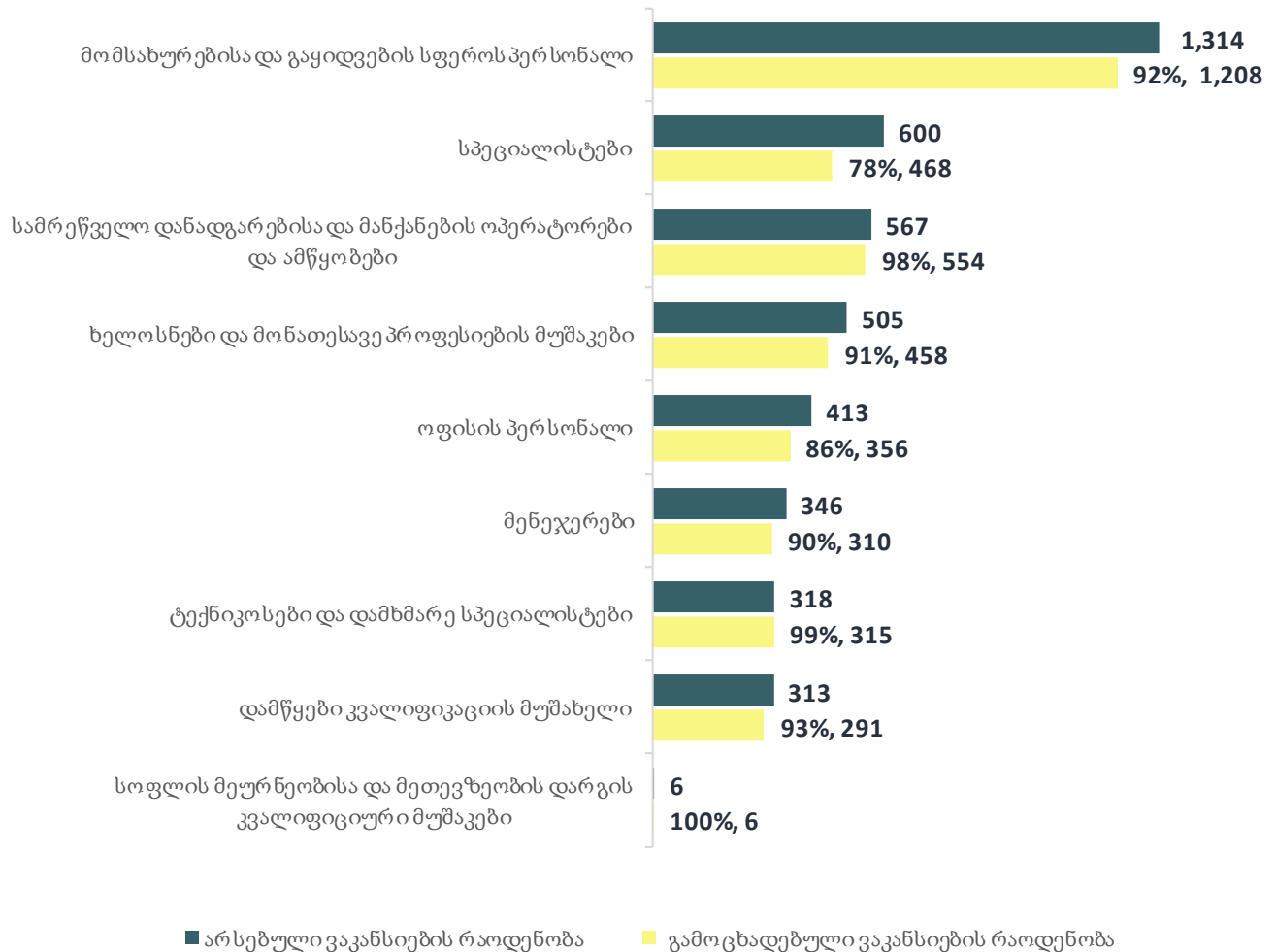
2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით, **990 საწარმოს** ჯამურად **4,509 ვაკანსია** გააჩნდა, რომელთა 90% გამოცხადებული ქონდათ. ვაკანსიების **55.4%** მსხვილი ზომის საწარმოებზე მოდის, საშუალო ზომის საწარმოებზე **17%**, ხოლო მცირე ზომის საწარმოებზე **27.6%**. თბილისში არსებული ვაკანსიების წილი **79.4%**-ია, შემდეგ მოდის აჭარა (8.7%), იმერეთი (4.9%), სამცხე ჯავახეთი (3%) და ქვემო ქართლი (2.2%), ერთად აღებული სხვა დანარჩენი რეგიონების წილი 2.4%-ია.

2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით არსებული ვაკანსიები ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით შემდეგნაირად გადანაწილდა: ყველაზე მაღალი წილი საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორს უკავია - 37.8% (1,703 ვაკანსია), დამამუშავებელი მრეწველობა - 11.1% (500 ვაკანსია), ტრანსპორტი და დასაწყობება - 9.1% (412 ვაკანსია), ინფორმაცია და კომუნიკაცია - 6.1% (276 ვაკანსია), განათლება - 5.3% (237 ვაკანსია), სასტუმროები და რესტორნები - 4.7% (211 ვაკანსია), ენერჯეტიკა - 4.6% (206 ვაკანსია).

2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით არსებული ვაკანსიების 32% მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალის ძირითად პროფესიულ ჯგუფზე მოდის და შეადგენს 1,442 ერთეულს. შემდეგ მოდის სპეციალისტების ჯგუფი - 600 ვაკანსია (13.3%), სამრეწველო დანადგარებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები - 567 ვაკანსია (12.6%), ხელოსნები და მონათესავე პროფესიების მუშაკები - 505 ვაკანსია (11.2%). ოფისის

პერსონალი - 413 ვაკანსია (9.2%), მენეჯერები - 346 ვაკანსია (7.7%), ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები - 318 ვაკანსია (7%), დამწყები კვალიფიკაციის მქონე მუშახელი - 313 ვაკანსია (7%), სოფლის მეურნეობის დარგის კვალიფიციური მუშახელი - 6 ვაკანსია (0.1%).

დიაგრამა 33 2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით არსებული და გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა



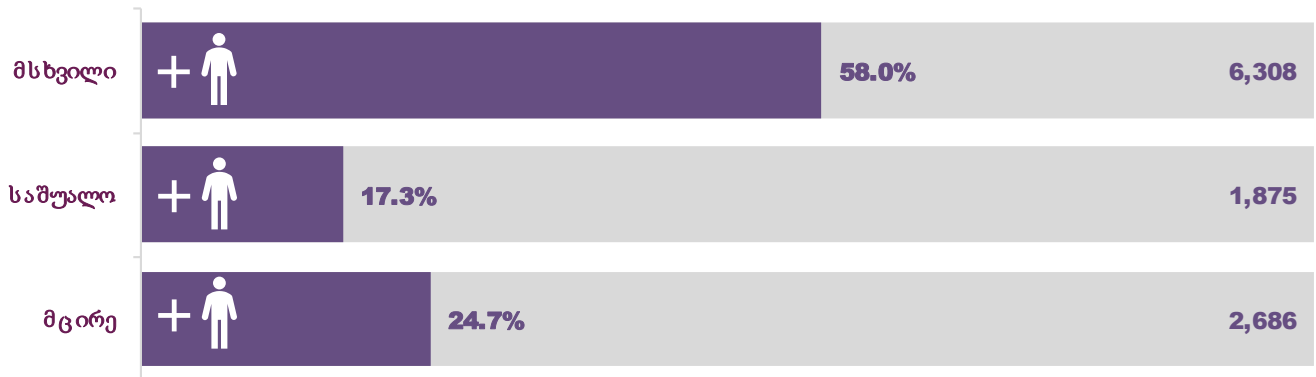
2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით არსებული ვაკანსიებიდან, ყველაზე მეტი ვაკანსია დაფიქსირდა გაყიდვების წარმომადგენლების ელემენტარულ პროფესიულ ჯგუფზე - 438 ვაკანსია, შემდეგ მოდის მაღაზიის გაყიდვების ასისტენტები - 408 ვაკანსია და მსუბუქი ავტომობილების, ტაქსისა და ფურგონების მძღოლები - 270 ვაკანსია. აღსანიშნავია, რომ პირველ ათეულში, ოთხი ელემენტარული პროფესიული ჯგუფი მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალის ძირითად ჯგუფს განეკუთვნება.

სექცია 4: მოთხოვნა სამუშაო ძალაზე

კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ საწარმოებს დაესვათ კითხვა - „აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის გაზრდას მომდევნო 12 თვის განმავლობაში?“, რაზეც **3,388** საწარმომ (6.4%) გასცა კითხვას დადებითი პასუხი და ამასთანავე, მიუთითეს, რომ სამუშაო ძალის გაზრდა **10,869** დასაქმებულთ იგეგმება, საიდანაც 70.7% თბილისზე მოდის, 12.1% აჭარაზე.

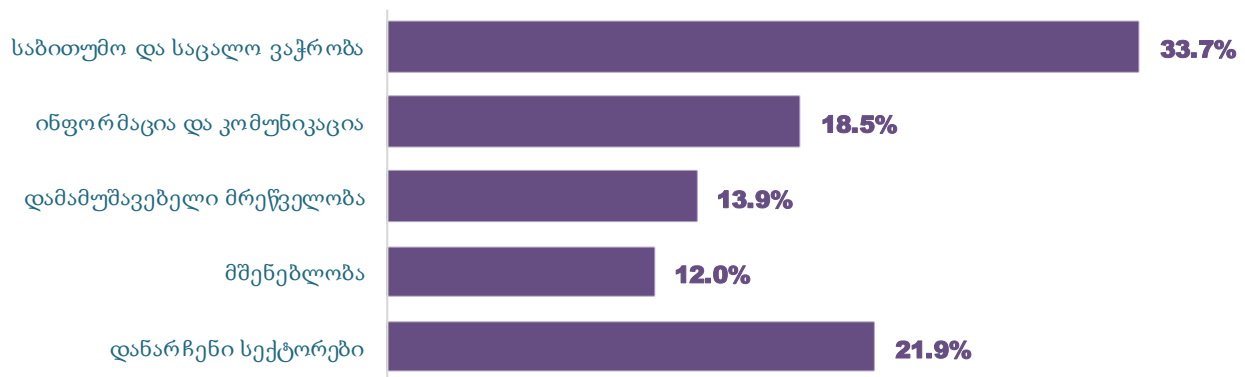
მსხვილ საწარმოებში მუშახელის რაოდენობის გაზრდა იგეგმება 6,308 ადამიანით (1 საწარმოში საშუალოდ 69 დასაქმებულთ), საშუალოთ საწარმოებში 1,875-ით (საშუალოდ 10 დასაქმებულთ), ხოლო მცირე საწარმოებში 2,686 ადამიანით (საშუალოდ 1 დასაქმებულთ).

დიაგრამა 34 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა საწარმოთა ზომების მიხედვით



საწარმოთა სამომავლო გეგმები მუშახელის რაოდენობის გაზრდასთან დაკავშირებით ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით ასე გადანაწილდა:

დიაგრამა 35 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა ეკონომიკური საქმიანობების სახეების მიხედვით

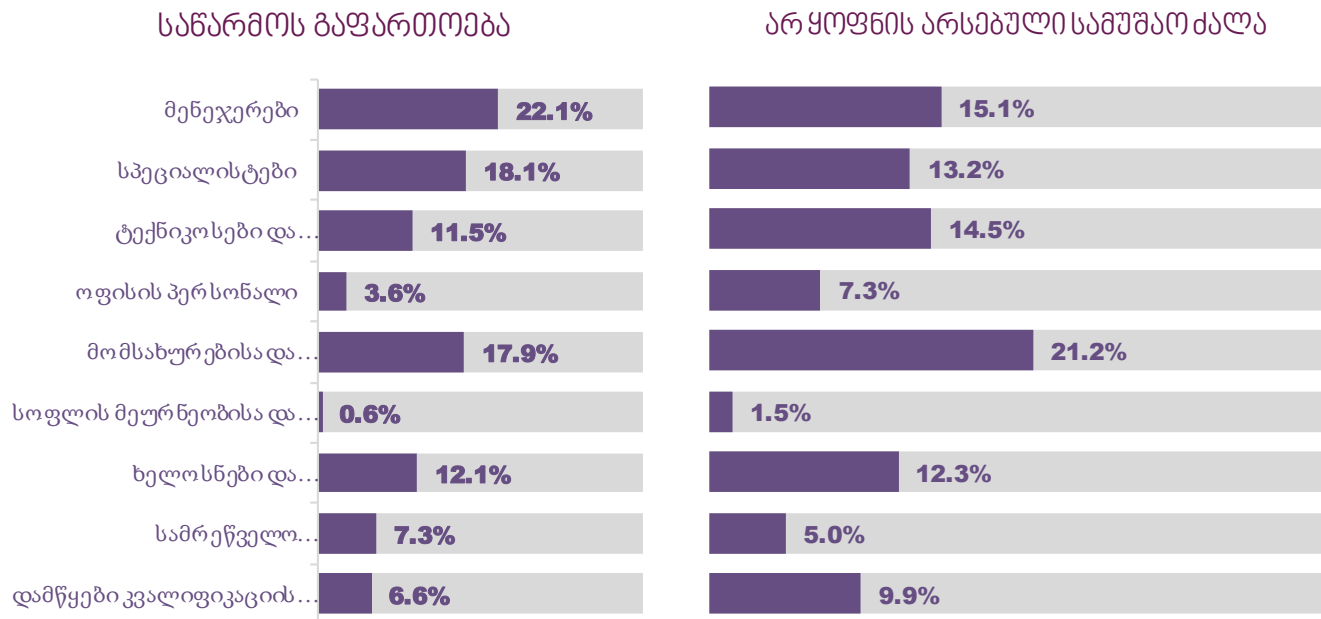


საწარმოები მუშახელის რაოდენობის გაზრდას **10,869** ადამიანით აპირებენ, საიდანაც 33.7% (3,664 ადამიანი) საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორზე მოდის, 18.5% (2,016 ადამიანი) ინფორმაციისა და კომუნიკაციის სექტორზე, 13.9% (1,509 ადამიანი) დამამუშავებელი მრეწველობის სექტორზე. ასევე ორნიშნა პროცენტული წილით გამოირჩევა მშენებლობის სექტორი - 12% (1,303 ადამიანი).

გამოკითხულთა 60% მუშახელის რაოდენობის გაზრდის ძირითად მიზეზად, საწარმოს გაფართოებას ასახელებს, ხოლო არასაკმარისი სამუშაო ძალა მუშახელის გაზრდის მიზეზად 39%-მა დაასახელა.

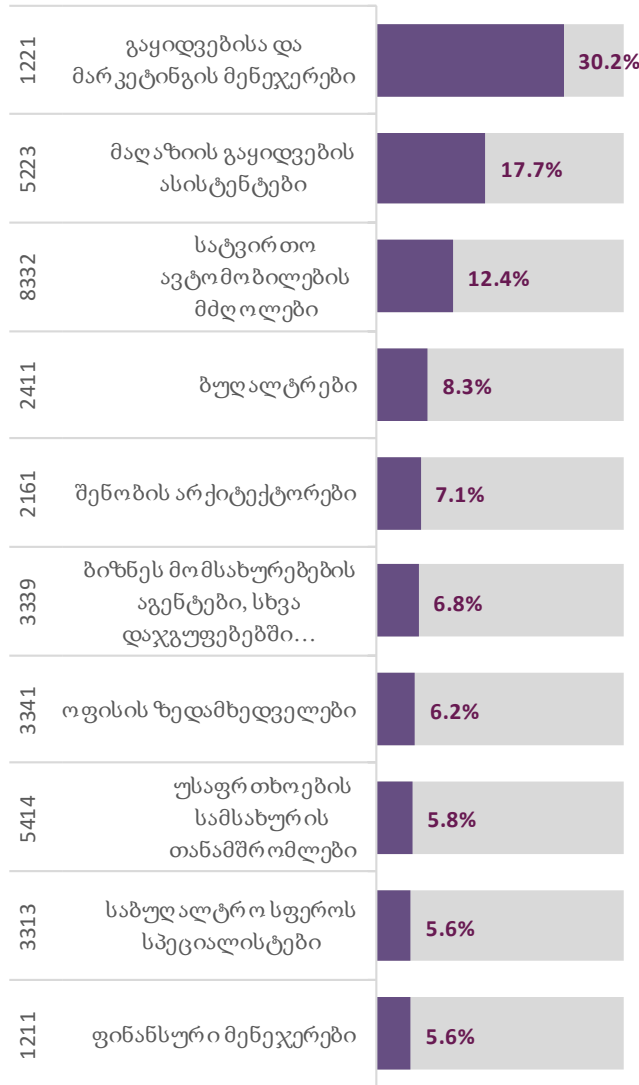
ამასთან, საწარმოს გაფართოების მიზნით მუშახელის რაოდენობის გაზრდა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით ყველაზე მეტად მენეჯერების პროფესიულ ჯგუფზე აისახა - 22.1% (591 პასუხი), ხოლო არასაკმარისი სამუშაო ძალის გამო მუშახელის რაოდენობის გაზრდა კი ყველაზე მეტად მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალზე აისახა - 21.2% (365 პასუხი).

დიაგრამა 36 მუშახელის რაოდენობის გაზრდა ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

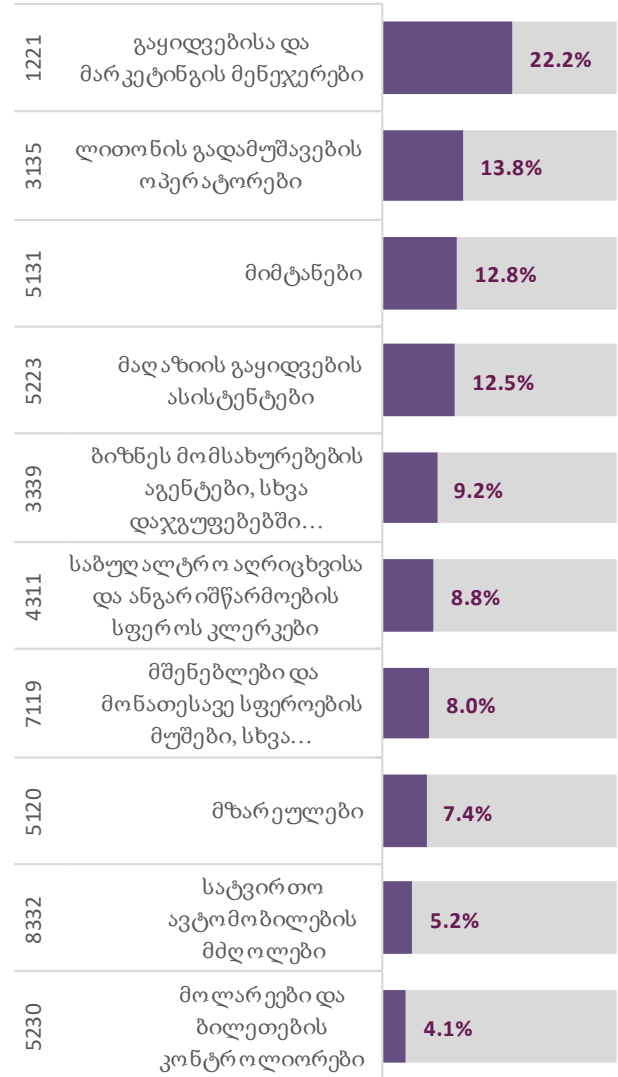


ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან გამორჩეულია: „საწარმოს გაფართოების“ მიზეზით გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები - 30.2% (329 პასუხი). ასევე გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები გამოირჩევიან „არასაკმარისი სამუშაო ძალის“ შემთხვევაშიც - 22.2% (166 პასუხი).

საწარმოს გაფართოება

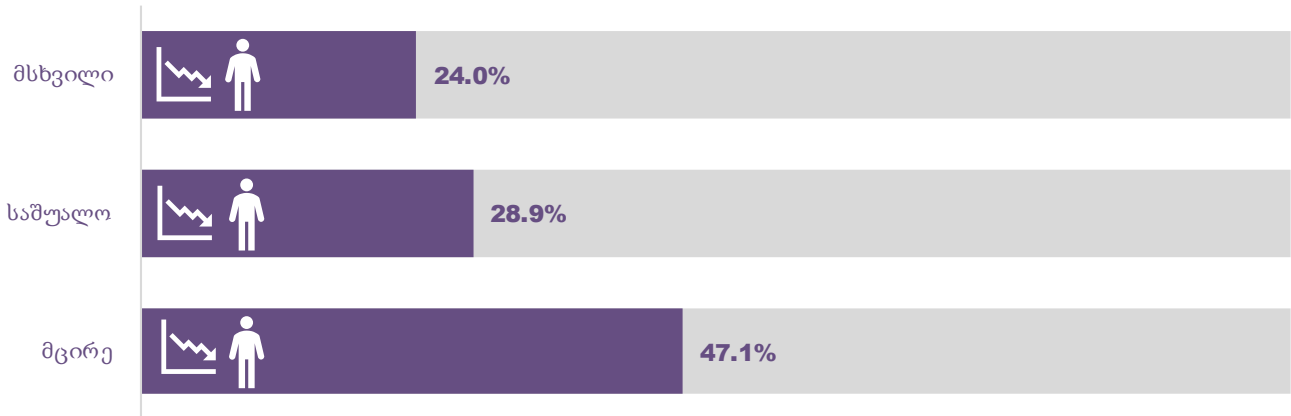


არ ყოფნის არსებული სამუშაო ძალა



კითხვას - „აპირებთ თუ არა მუშახელის რაოდენობის შემცირებას მომდევნო 1 წლის განმავლობაში?“ საწარმოთა მხოლოდ 2%-მა გასცა დადებითი პასუხი, ხოლო 99.2%-მა უარყოფითი პასუხი დააფიქსირა. საწარმოების ძალზედ მცირე რაოდენობამ (401 საწარმო, 0,8%) დააფიქსირა, რომ აპირებს სამუშაო ძალის შემცირებას **1,125 ადამიანით**. მათ შორის, მსხვილ საწარმოებში მუშახელის რაოდენობის შემცირება იგეგმება 270 ადამიანით (1 საწარმოში საშუალოდ 14 დასაქმებული), საშუალოში 325-ით (საშუალოდ 2 დასაქმებული), ხოლო მცირე საწარმოებში 530 ადამიანით (საშუალოდ 3 დასაქმებული).

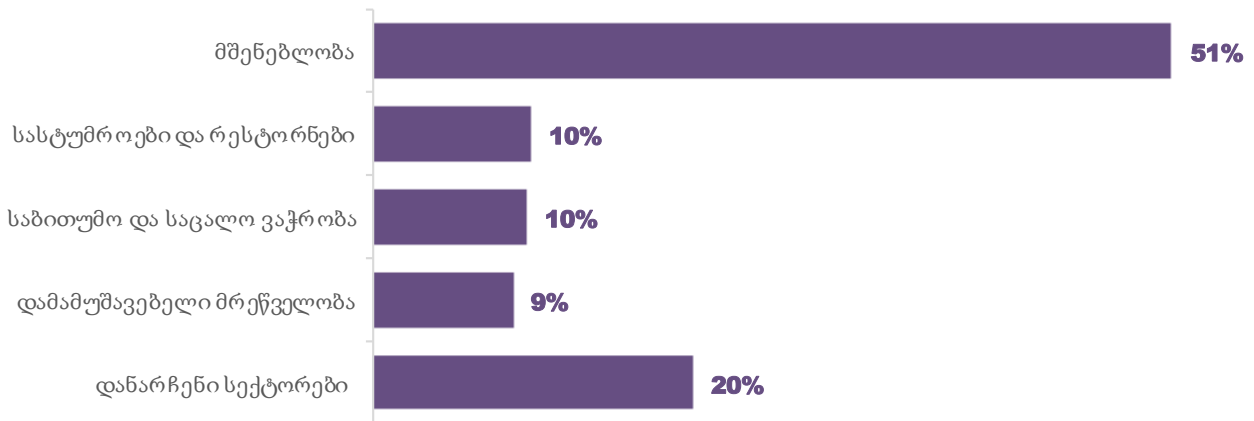
დიაგრამა 38 მუშახელის რაოდენობის შემცირება საწარმოთა ზომების მიხედვით



გამოკითხულთა 88% მუშახელის შემცირების ძირითად მიზეზად, წარმოების შემცირებას ასახელებს, ხოლო სამუშაო ძალის სტრუქტურული ცვლილება სამუშაო ძალის შემცირების მიზეზად 9%-მა დაასახელა. აღსანიშნავია, შემცირების მიზეზად „ცვლილებები გამოყენებულ ტექნოლოგიებში“ მხოლოდ 0,6%-მა დაასახელა.

კვლევის შედეგების მიხედვით, მომდევნო ერთი წლის განმავლობაში მუშახელის შემცირება ყველაზე მეტად მშენებლობის სექტორმა დაასახელა (პასუხების 51%), ორნიშნა პროცენტული წილით ხასიათდება სასტუმროებისა და რესტორნების, ასევე საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორები (10% - 10%).

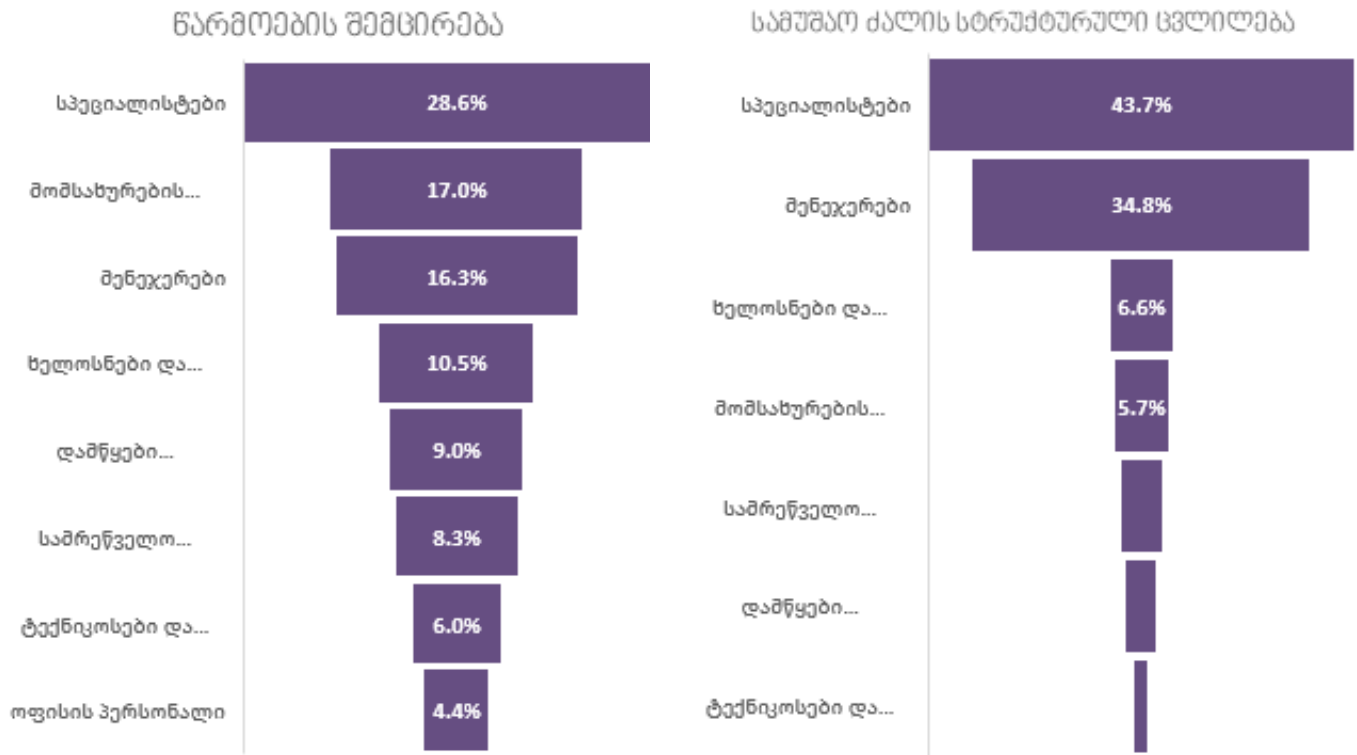
დიაგრამა 39 საწარმოთა მუშახელის რაოდენობის შემცირება ეკონომიკური საქმიანობების სახეების მიხედვით



კვლევის თანახმად, წარმოების შემცირების მიზეზით, სამუშაო ძალის შემცირება, ყველაზე მეტად სპეციალისტთა ძირითად პროფესიულ ჯგუფზე დაფიქსირდა (პასუხების 28.6%), შემდეგ მოდიან მომსახურებისა და გაყიდვების სპეციალისტები (17%) და მენეჯერები (16.3%).

სამუშაო ძალის სტრუქტურული ცვლილება მუშახელის შემცირებაში ყველაზე მეტად აისახება სპეციალისტებსა (43.7%) და მენეჯერებზე (34.8%).

დიაგრამა 40 სამუშაო ძალის შემცირება და მიზეზები ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან წარმოების შემცირების შედეგად დასაქმებულების გათავისუფლება ყველაზე მეტად ბუღალტრებს შეეხო, შემდეგ მოდიან მმართველი დირექტორები და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები, და გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები.

სამუშაო ძალის სტრუქტურული ცვლილების შედეგად დასაქმებულების შემცირება ყველაზე მეტად კომერციული მომსახურებისა და ადმინისტრაციის მენეჯერებზე აისახება, შემდეგ მოდიან პროგრამისტები და საზოგადოებასთან ურთიერთობის სპეციალისტები.

სქემა 5: სამუშაო ძალის განვითარება

საკმაოდ დაბალია საწარმოთა ჩართულობა სამუშაო ძალის განვითარებაში. კვლევის შედეგების მიხედვით, ბოლო 12 თვის განმავლობაში მხოლოდ საწარმოთა 8%-მა (4,069 საწარმო) გადაამზადა დასაქმებულები. გადამზადებულთა ჯამურმა რაოდენობამ 33,910 პირი შეადგინა, საიდანაც 55% მსხვილი ზომის საწარმოებში არიან დასაქმებული, 29% - მცირე ზომის საწარმოებში, ხოლო 16% - საშუალო ზომის საწარმოებში.

დიაგრამა 41 გადამზადებულ დასაქმებულთა განაწილება საწარმოთა ზომების მიხედვით



აღსანიშნავია, რომ გადამზადებულების უმრავლესობა თბილისსა და აჭარაზე მოდის. გადამზადებულთა 73% თბილისშია დასაქმებული, 19% - აჭარაში, 8% კი - სხვა დანარჩენ რეგიონებში.

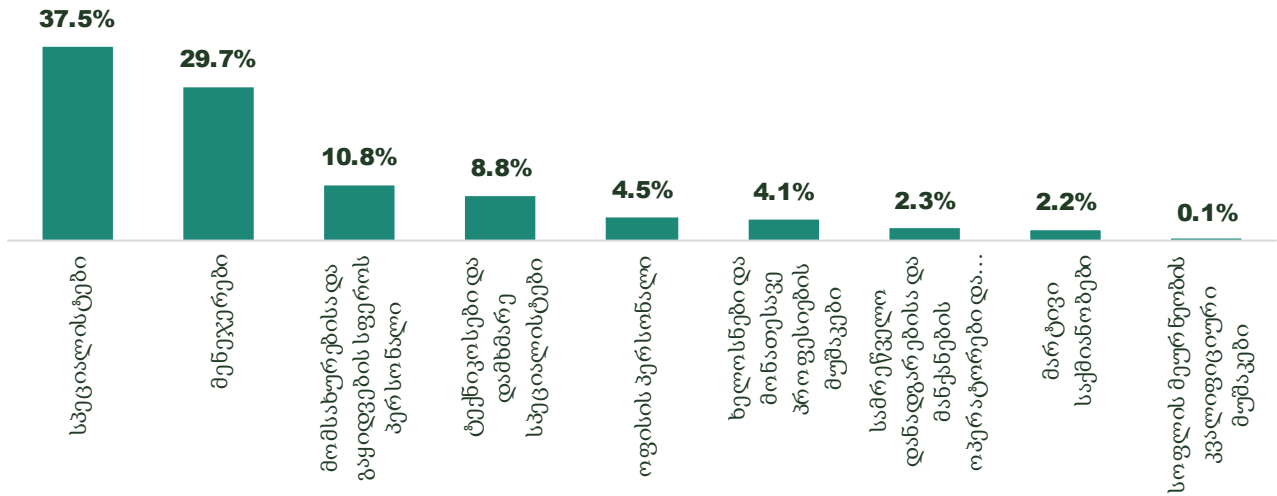
დასაქმებულთა გადამზადების მიხედვით, ყველაზე აქტიური სექტორები ვაჭრობისა (გადამზადებულთა 25.4%) და მშენებლობის (გადამზადებულთა 21.6%) სექტორებია. ასევე, ორნიშნა პროცენტული წილით ხასიათდება ჯანდაცვისა (გადამზადებულთა 11.7%) და საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობების სექტორები. ტრანსპორტირებისა და დასაწყობების სექტორში გადამზადებულ დასაქმებულთა წილი კი 9.7%-ია.

დიაგრამა 42 გადამზადებულ დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების მიხედვით



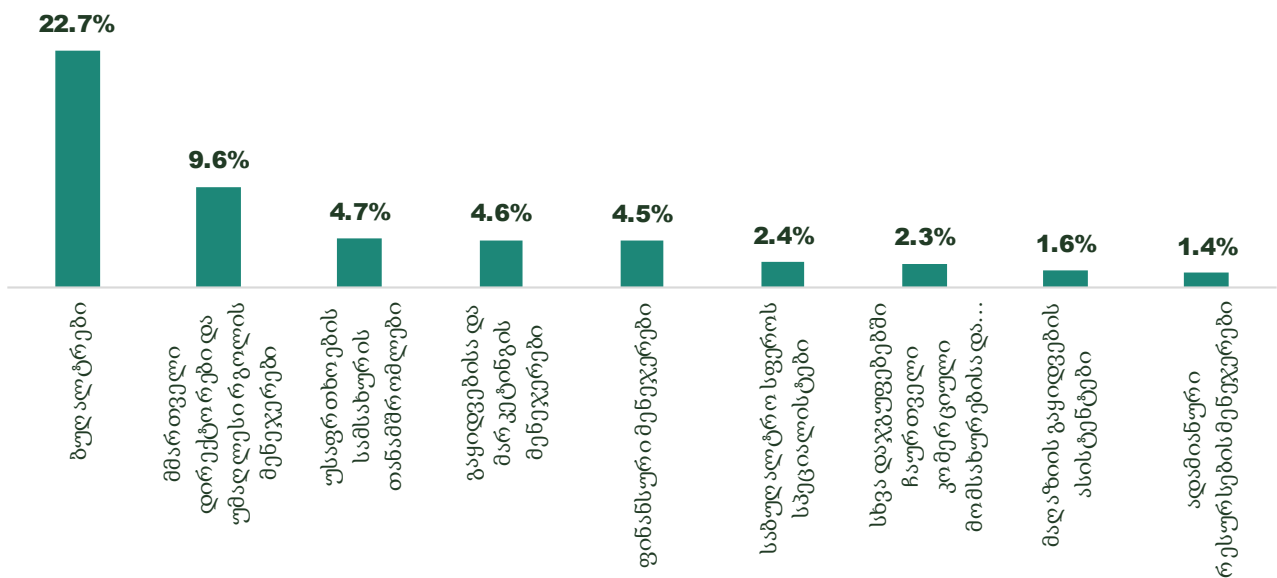
დატრენინგებულ დასაქმებულთა შორის ყველაზე დიდი წილით ძირითადი პროფესიული ჯგუფებიდან გამოირჩევა **სპეციალისტები (37.5%)**, **მენეჯერები (29.7%)** და **მომსახურების სფეროსა და სავაჭრო დაწესებულებების მომსახურე პერსონალი (10.8%)**. დანარჩენი ძირითადი პროფესიული ჯგუფების წილი 21.9%-ია.

დიაგრამა 43 გადამზადებულ დასაქმებულთა განაწილება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით

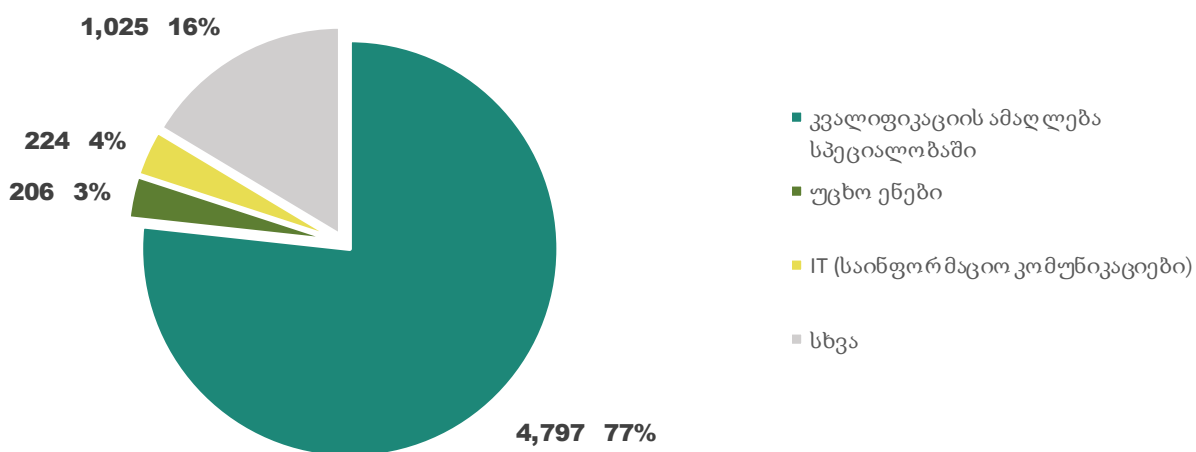


ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით გადამზადებულთა შორის მაღალი ხვედრითი წილით გამოირჩევა: **ბუღალტრები (22.7%)**, შემდეგ მოდიან **მმართველი დირექტორები და უმაღლესი რგოლის მენეჯერები (9.6%)**, **უსაფრთხოებისა სამსახურის თანამშრომლები (4.7%)**.

დიაგრამა 44 გადამზადებულ დასაქმებულთა განაწილება ელემენტარული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



საწარმოების მიერ დაფინანსებული ტრენინგები ყველაზე ხშირად მიმართულია სპეციალობაში კვალიფიკაციის ამაღლებაზე (პასუხების 77%). ასევე გარკვეული ყურადღება ეთმობა საინფორმაციო კომუნიკაციების უნარების (პასუხების 4%) და უცხო ენების ცოდნის გაუმჯობესებას (პასუხების 3%).



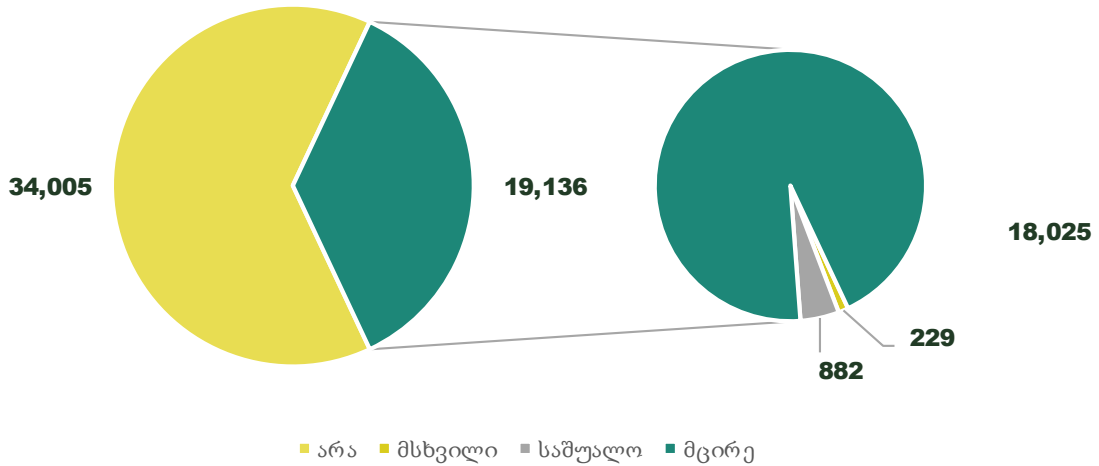
სპეციალობაში კვალიფიკაციის ასამაღლებლად საწარმოების მიერ დაფინანსებული ტრენინგების უმრავლესობა მოდის სპეციალისტების ძირითადი პროფესიული ჯგუფზე - 36.9%, შემდეგ მოდიან მენეჯერები - 30.7%. ასევე, ორნიშნა პროცენტული წილით ხასიათდება მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროს პერსონალიც (10%). ელემენტარული პროფესიული ჯგუფებიდან გამოირჩევა: ბუღალტრები, გაყიდვებისა და მარკეტინგის მენეჯერები და ფინანსური მენეჯერები.

კვლევის შედეგების მიხედვით, საწარმოთა 36% ფლობს ინფორმაციას ჯანდაცვისა და შრომის სამინისტროს სახელმწიფო პროგრამის შესახებ, რომლის მიზანია სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა.

იმ საწარმოების უმრავლესობა (42%), რომლებიც ფლობენ ინფორმაციას სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ, მდებარეობს თბილისში, 15% - აჭარაში, 10-10% - სამეგრელო-ზემო სვანეთსა და იმერეთში.

დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამის შესახებ ცნობიერების დონე საკმაოდ მაღალია მსხვილ(62%) და საშუალო (49%) ზომის საწარმოებში, ხოლო მცირე ზომის საწარმოებში ცნობიერების დონე 35%-ია.

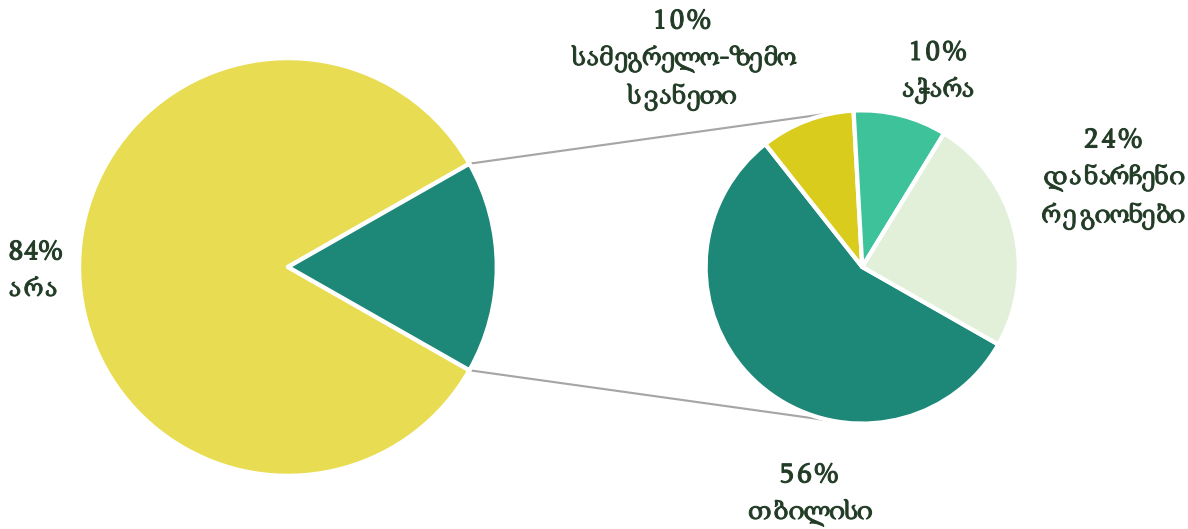
დიაგრამა 45 ცნობიერება დასაქმების სახელმწიფო პროგრამის შესახებ (საწარმოთა ზომის მიხედვით)



კვლევის შედეგების მიხედვით, საწარმოთა 16%-ს (8,752 საწარმო) გააჩნია სტრატეგია/გზამკვლევი თანამშრომელთა განათლებისა და დამატებითი ტრენინგების მიმართულებით. აღსანიშნავია, რომ თანამშრომელთა გადამზადებისა და განვითარების სტრატეგია მსხვილი ზომის საწარმოთა 66%-ს აქვს, საშუალო ზომის საწარმოებში ეს მაჩვენებელი 43%-ია, ხოლო მცირე ზომის საწარმოებში 15%.

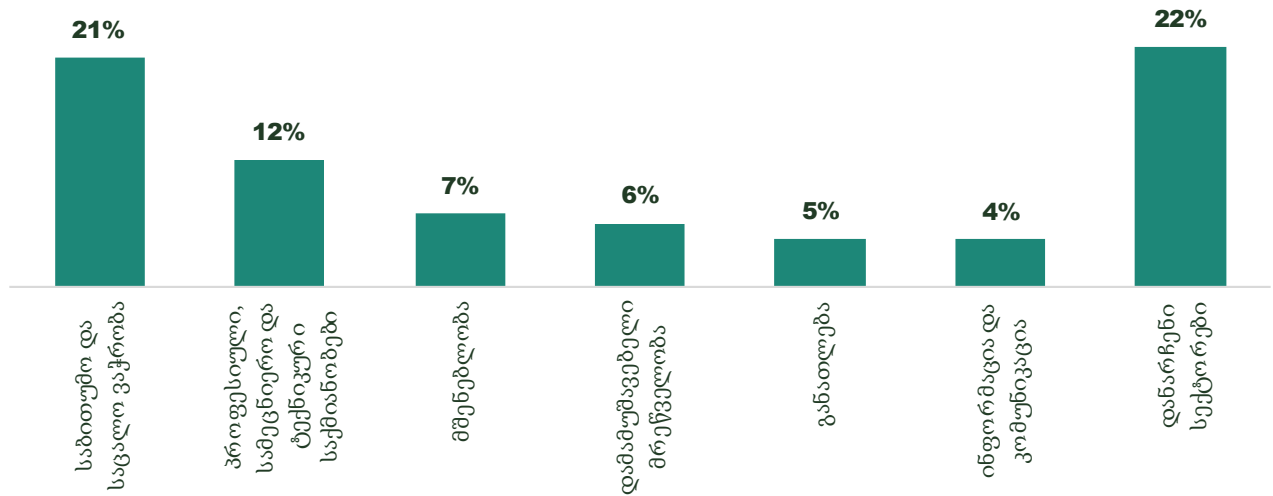
თბილისში არსებული საწარმოების 56%-ს აქვს თანამშრომელთა გადამზადების სტრატეგია. სტრატეგიის არსებობის მხრივ საკმაოდ მოკრძალებული სურათია რეგიონების მიხედვით. თანაბარზომიერია ასეთი საწარმოების ხვედრითი წილი სამეგრელო-ზემო სვანეთსა (10%) და აჭარაში (10%). მათ შემდეგ მოდის იმერეთი (8%) და ქვემო ქართლი (5%).

დიაგრამა 46 საწარმოთა სტრატეგია თანამშრომელთა გადამზადების შესახებ (რეგიონების მიხედვით)



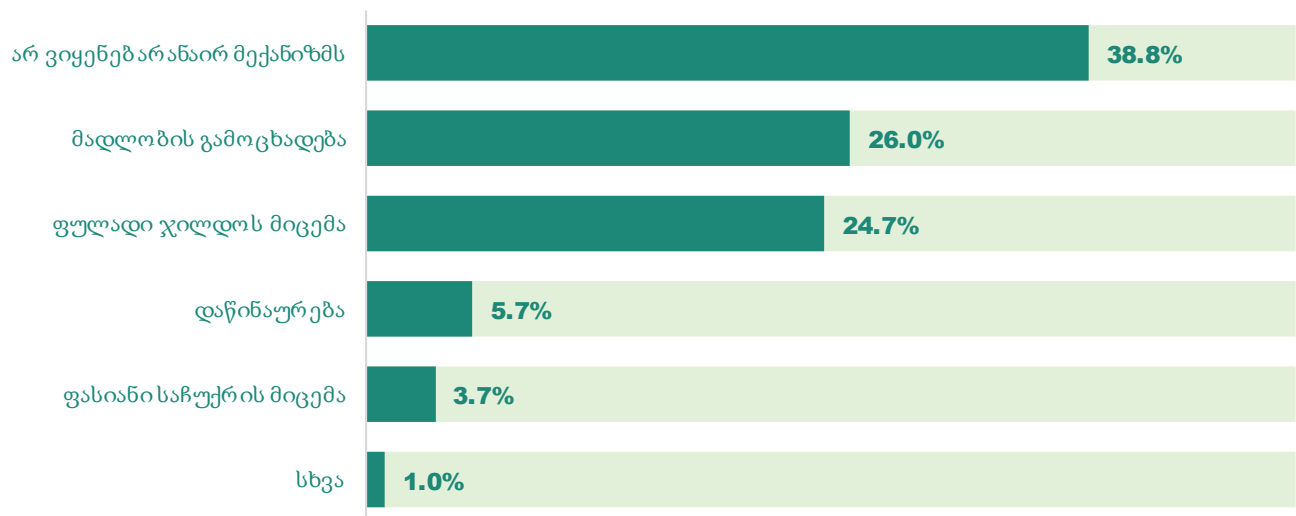
კვლევის შედეგების მიხედვით, იმ საწარმოთა ყველაზე მაღალი წილი, რომლებსაც დასაქმებულთა გადამზადების სტრატეგია გააჩნიათ, საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორშია - 21%-ია, შემდეგ მოდის პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობების სექტორი - 12%. სხვა სექტორების წილი კი 10%-ს არ აღემატება.

დიაგრამა 47 საწარმოთა სტრატეგია თანამშრომელთა გადამზადების შესახებ (ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით)



თანამშრომელთა შესანარჩუნებლად მოტივაციის გაზრდის მხრივ დამსაქმებლების მხრიდან ყველაზე ფართოდ გამოიყენება: მადლობის გამოცხადება (26%) და ფულად ჯილდოს გაცემა (25%), თუმცა ყველაზე დიდია იმ კომპანიების წილი, რომლებიც საერთოდ არ იყენებენ არანაირ მექანიზმს (39%). დაწინაურების მეთოდს მიმართავს საწარმოების 6%, ხოლო ფულადი ჯილდოს გაცემას - 4%.

დიაგრამა 48 მოტივაციის რა მექანიზმებს იყენებენ საწარმოები თანამშრომელთა შესანარჩუნებლად



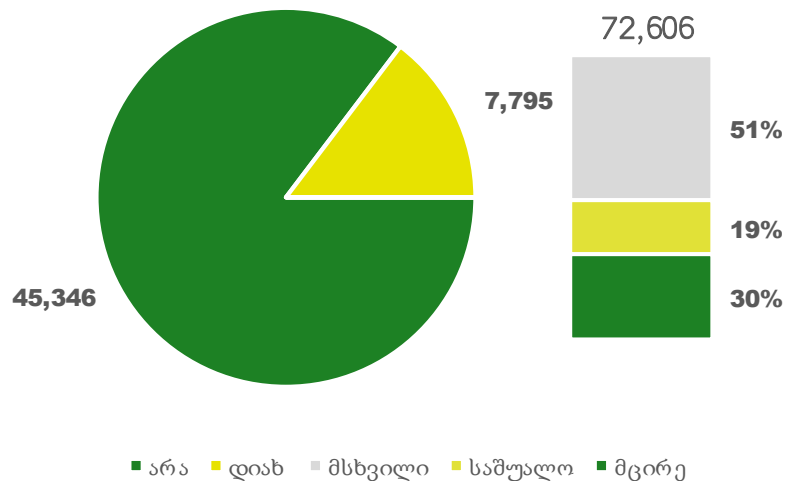
თანამშრომელთა მოტივაციის გაზრდის მხრივ განსხვავებული სურათია საწარმოთა ზომის მიხედვით. მსხვილი და საშუალო ზომის საწარმოები თანამშრომელთა მოტივაციის ასამაღლებლად ყველაზე ხშირად მიმართავენ ფულადი ჯილდოს გაცემას. ასევე საკმაოდ აპრობირებულია მათში მადლობის გამოცხადება და დაწინაურება. რაც შეეხება მცირე ზომის საწარმოებს ისინი უმეტეს შემთხვევაში არ სარგებლობენ მოტივაციის რაიმე მექანიზმით, თუმცა არის მადლობის გამოცხადებისა და ფულადი წახალისების შემთხვევებიც.

სექცია 6: პროფესიული განათლება

კვლევა მოიცავდა კითხვებს, რომლითაც გამოვლინდა პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების დასაქმების მაჩვენებელი, დამსაქმებელთა დამოკიდებულება პროფესიული სწავლების მიმართ და მათი პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის ფორმები (სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება, სტუდენტებისთვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზება, პროფესიულ სტანდარტების შემუშავებაში მონაწილეობა).

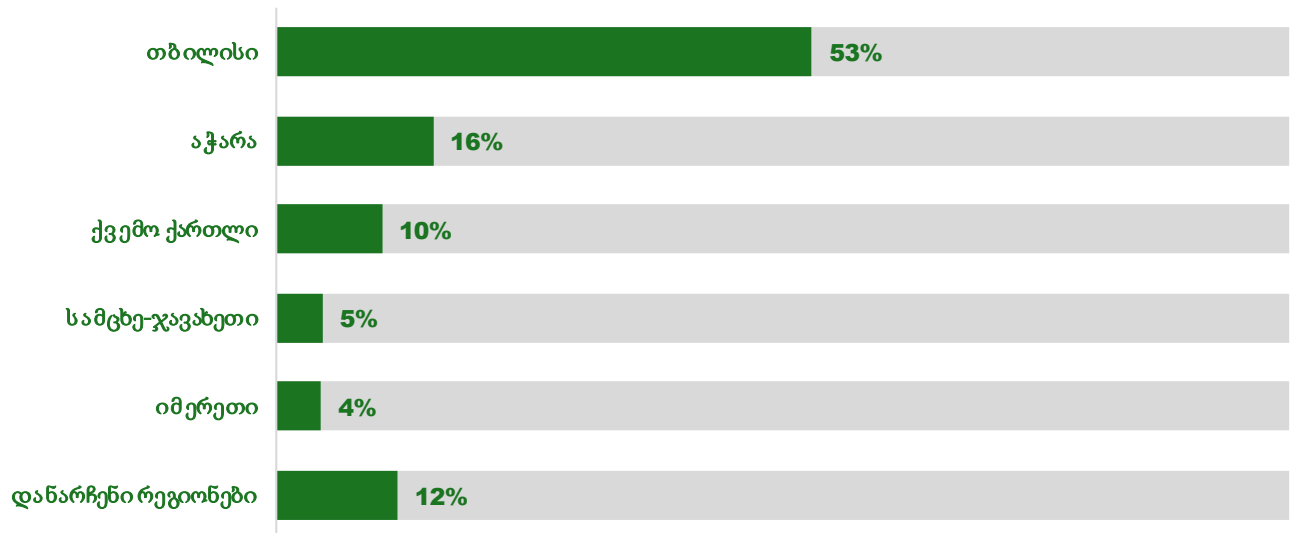
როგორც კვლევამ გამოავლინა, გამოკითხული საწარმოების მხოლოდ 15%-ს (7,795 საწარმო) ჰყავს პროფესიული განათლების მქონე ადამიანი დასაქმებული (72,606 ადამიანი). პროფესიული განათლების მქონე პირთა 51% მსხვილ საწარმოებშია დასაქმებული, 19% საშუალოში, ხოლო 30% მცირეში. ამასთან, საშუალოდ ერთ საწარმოზე 9.3 პროფ. განათლებით დასაქმებული მოდის (215 - მსხვილ საწარმოებში, 23 - საშუალო ზომის საწარმოებში, 3 - მცირე ზომის საწარმოებში).

დიაგრამა 49 პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების დასაქმება (საწარმოთა ზომების მიხედვით)



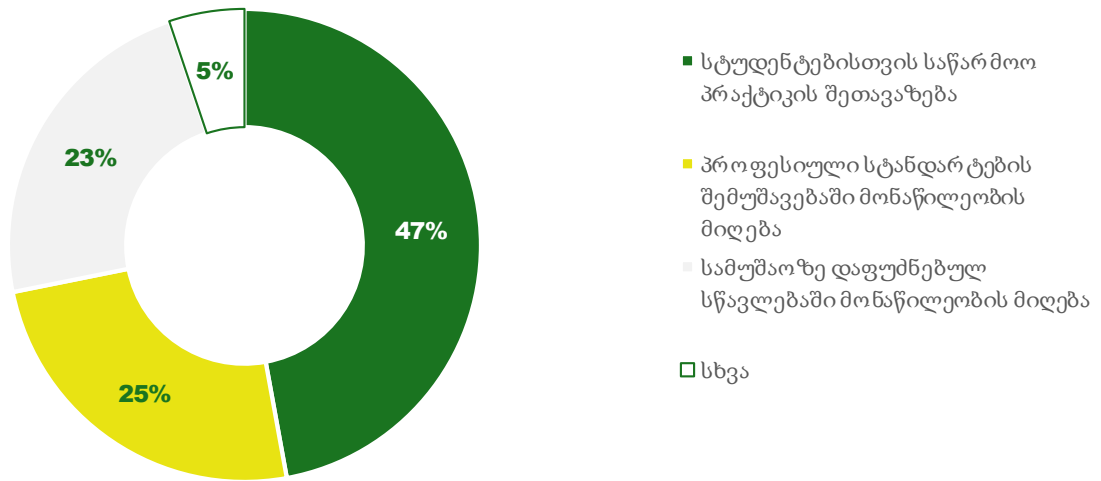
განსაკუთრებით საგულისხმოა, რომ გამოკითხული საწარმოების მხოლოდ 2% (1,123 საწარმო) თანამშრომლობს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. მათგან 70% მცირე ზომის საწარმოა. საწარმოების 53% თბილისში მდებარეობს, 16% - აჭარაში და 10% - ქვემო ქართლში.

დიაგრამა 50 პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობა რეგიონების მიხედვით



საწარმოები პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობის მხრივ თანამშრომლობის 3 ფორმიდან (სტუდენტებისთვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზება, პროფესიული სტანდარტების შემუშავებაში მონაწილეობის მიღება და სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლებაში მონაწილეობის მიღება) ყველაზე ხშირად მიმართავენ სტუდენტებისთვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზებას (47%) და ამ კუთხით გამოირჩევა ვაჭრობის, ჯანდაცვის, დამამუშავებელი მრეწველობისა და ტურიზმის სექტორები. ამასთან, თითქმის თანაბარზომიერია საწარმოთა მხრიდან პროფესიული სტანდარტების შემუშავებაში ჩართულობისა (25%) და სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში მონაწილეობა (23%). პროფესიული სტანდარტის შემუშავებაში გამოირჩევა - ვაჭრობის, განათლებისა და ჯანდაცვის სექტორები, ხოლო სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში მონაწილეობის მხრივ კი - ვაჭრობის, ჯანდაცვისა და დამამუშავებელი მრეწველობის სექტორები.

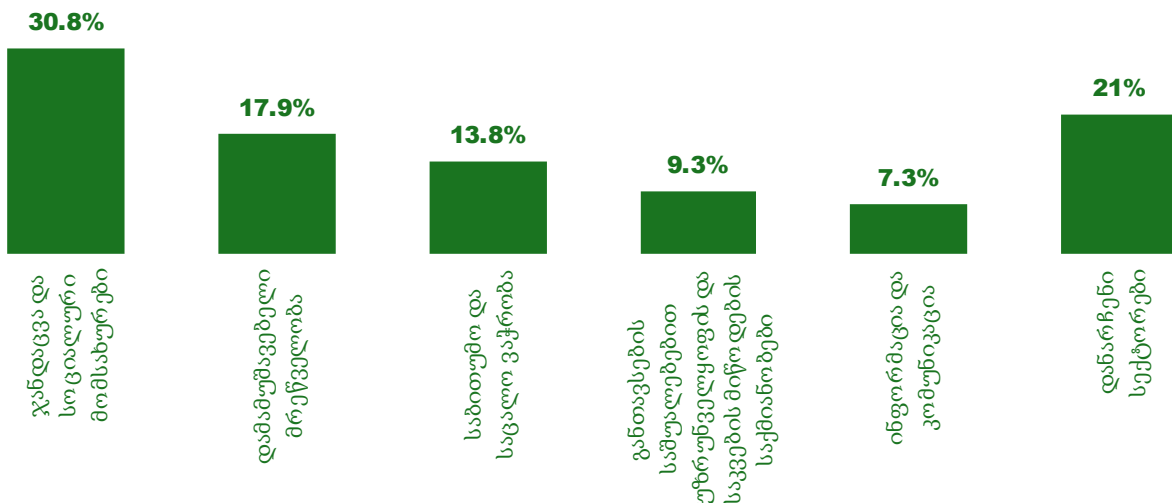
დიაგრამა 51 პროფესიულ სასწავლებლებთან საწარმოთა თანამშრომლობის ტიპები



იმ 1,123 საწარმოდან, რომლებიც თანამშრომლობენ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, ნახევარზე მეტმა (54%, 603 საწარმო) თანამშრომლობის შედეგად 4,377 ადამიანი დაასაქმა.

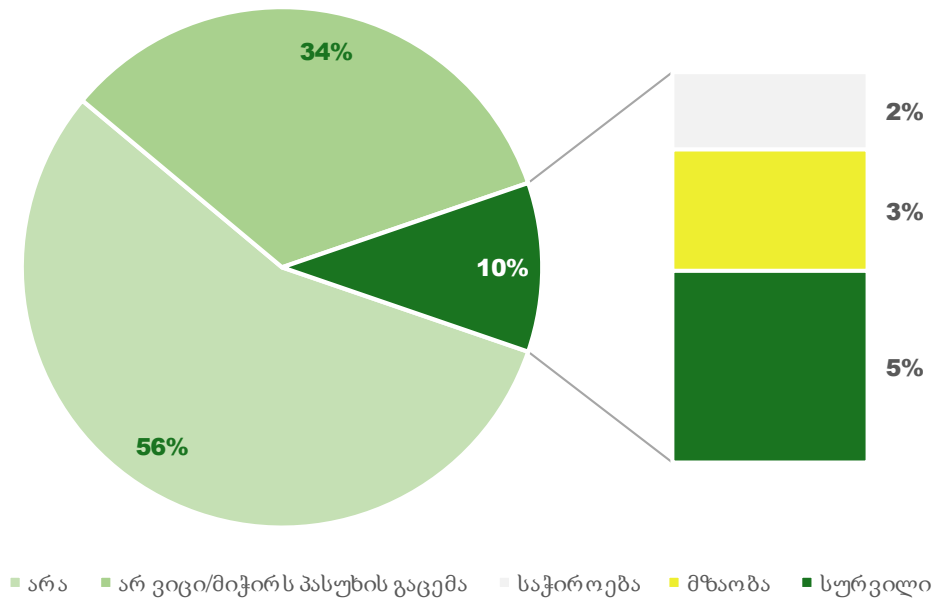
პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობის ფორმატში დასაქმების მაღალი ხვედრითი წილით გამოირჩევიან: ჯანდაცვის (30.8%, 1346 დასაქმებული), დამამუშავებელი მრეწველობის (17.9%, 785 დასაქმებული), ვაჭრობის (13.8%, 605 დასაქმებული), სასტუმროებსა და რესტორნების (9.3%, 406 დასაქმებული), ინფორმაცია და კომუნიკაციის (7.3%, 320 დასაქმებული) სექტორები. სხვა დანარჩენი სექტორების მიერ დასაქმებულთა მაჩვენებელი ცალკე აღებული ძალზედ მცირეა და ჯამში შეადგენს 916 ადამიანს (20.9%).

დიაგრამა 52 პროფესიულ სასწავლებლებთან თანამშრომლობის ფარგლებში დასაქმებულთა განაწილება ეკ. სექტორების მიხედვით



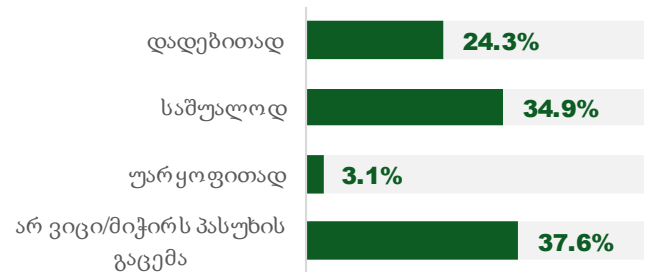
საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ გამოკითხული საწარმოების მხოლოდ 2% თანამშრომლობს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან, თუმცა მათ 10%-ს აქვს უახლოეს მომავალში პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის საჭიროება/მზაობა/სურვილი. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან თანამშრომლობის (საჭიროება/მზაობა/სურვილი) ყველაზე სასურველ ფორმად სტუდენტებისთვის საწარმოო პრაქტიკის შეთავაზება (41%) და სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება (30%) დასახელდა.

დიაგრამა 53 პროფ. საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან სამომავლო თანამშრომლობის საჭიროება/მზაობა/სურვილი



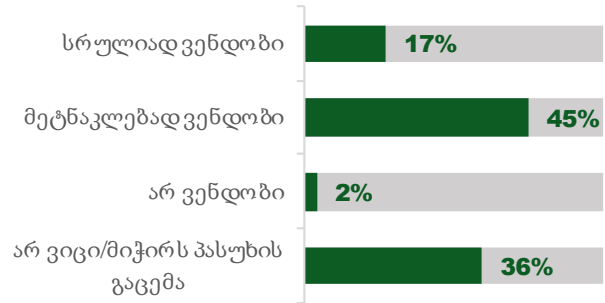
პროფესიული სასწავლებლების დონეს გამოკითხულთა 24% დადებითად, 35% საშუალოდ, 3% უარყოფითად აფასებს, ხოლო მიჭირს პასუხის გაცემა გამოკითხულთა 38%-მა დააფიქსირა.

დიაგრამა 54 პროფ. სასწავლებლების დონის შეფასება



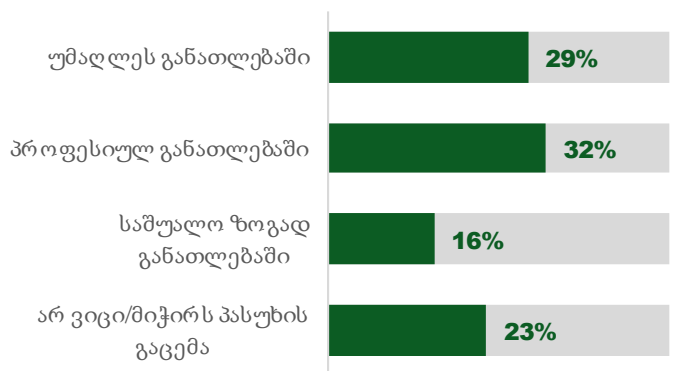
საწარმოთა მიერ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მიღებულ ცოდნასთან დაკავშირებით, კვლევის შედეგად გამოვლენილ იქნა, რომ საწარმოების 17% სრულიად ენდობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებაში მიღებულ ცოდნას, თითქმის ნახევარი (45%) კი მეტნაკლებად ენდობა. ამასთან, საყურადღებოა, რომ მიჭირს პასუხის გაცემა გამოკითხულთა 36%-მა დააფიქსირა.

დიაგრამა 55 ენდობით თუ არა პროფესიულ სასწავლებელში მიღებულ ცოდნას?



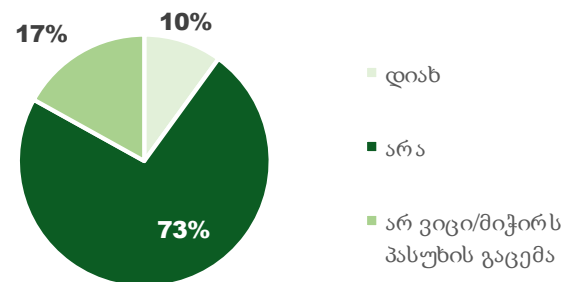
საწარმოების 32%-ს სახელმწიფოს მიერ ინვესტიციების ჩადება პრიორიტეტულად პროფესიულ განათლებაში მიაჩნია, 29%-ს უმაღლეს განათლებაში, საშუალო განათლებაში 16%-ს, ხოლო პასუხად „არ ვიცი“ 23%-ის მიერ დაფიქსირდა.

დიაგრამა 56 პრიორიტეტული სექტორები სახ. ინვესტიციებისთვის



საწარმოების უმრავლესობას მიაჩნიათ (73%, 5,695 საწარმო), რომ დასაქმებულ პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს არ სჭირდებათ დამატებითი გადამზადება და მხოლოდ 10% თვლის, რომ დასაქმებული პროფესიული სასწავლებლების კურსდამთავრებულები საჭიროებენ დამატებით გადამზადებას.

დიაგრამა 57 ესჭიროება თუ არა დასაქმებულ პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულებს დამატებითი გადამზადება



საწარმოების მიერ მაღალი შეფასება დაიმსახურა მათთან დასაქმებული პროფესიული განათლების მქონე თანამშრომლების ტექნიკური უნარ-ჩვევების ცოდნამ, რომლებიც დაკავშირებულია საწარმოში გამოყენებული კონკრეტული აღჭურვილობის და/ან პროცესების ცოდნასთან. კომპანიებმა დაბალი შეფასება მისცეს სამუშაო ძალის ICT და პრობლემის მოგვარების უნარებს.

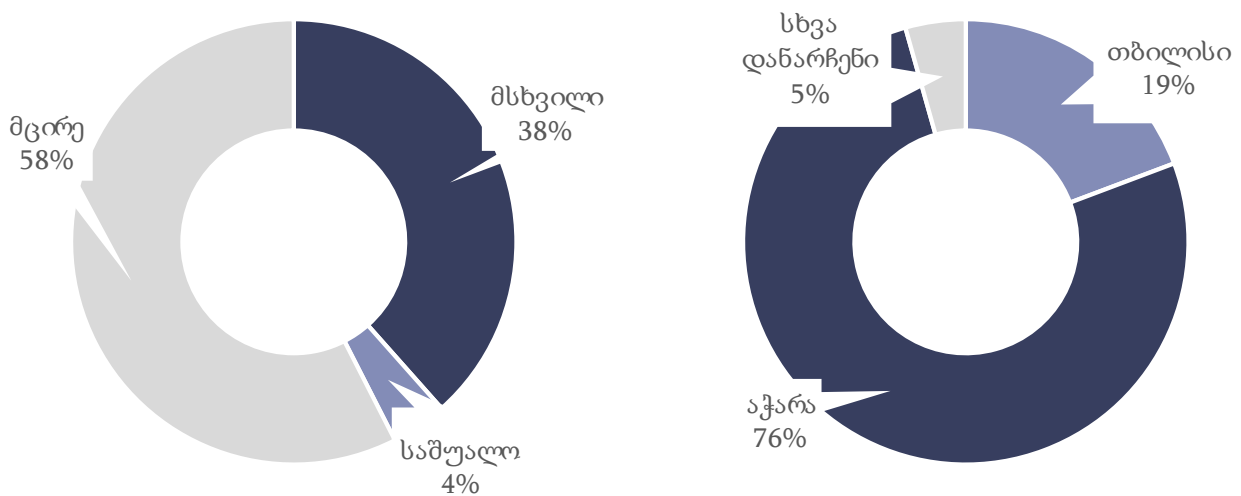
სექცია 7: დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეები

საწარმოში დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეებთან მიმართებით უნდა აღინიშნოს, რომ 2019 წლის 1 სექტემბერის მდგომარეობით, საწარმოთა 8%-ს (3,989 საწარმო) ჰყავს უცხო ქვეყნის მოქალაქე დასაქმებული ჯამში 41,359 ადამიანი, რაც მთლიანი დასაქმების 5%-ია. საგულისხმოა, რომ 2018 წლის შესაბამის პერიოდთან შედარებით უცხო ქვეყნის მოქალაქე დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა 12%-ით შემცირდა.

დასაქმებულ უცხოელთა ნახევარზე მეტი მცირე ზომის საწარმოებში მუშაობს - 58% (23,784 დასაქმებული), 38% (15,901 დასაქმებული) - მსხვილი ზომის საწარმოებში, ხოლო ყველაზე ცოტა, 4% (1,674 დასაქმებული) - საშუალო ზომის საწარმოებში.

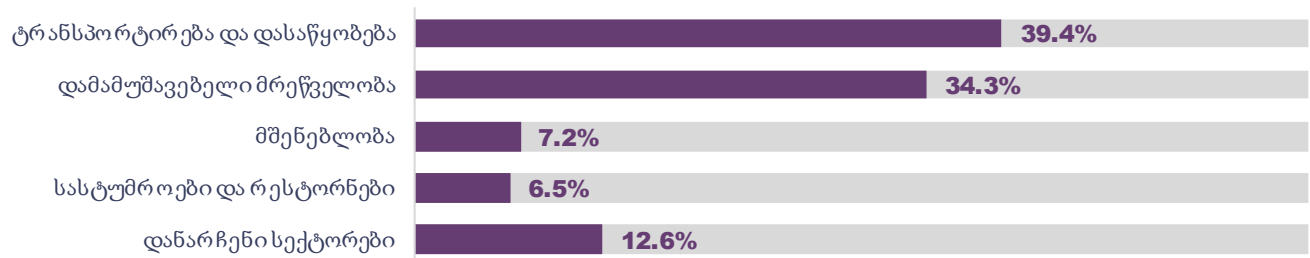
დასაქმებულ უცხოელთა 76% აჭარის რეგიონზე მოდის, 19% - თბილისზე, უცხოელების დასაქმების მხრივ ერთად აღებული დანარჩენი რეგიონების ხვედრითი წილი კი არ აღემატება 1%-ს (ჯამში 4%).

დიაგრამა 58 დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება საწარმოთა ზომისა და რეგიონების მიხედვით



2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით გასული წლის ანალოგიურ პერიოდთან შედარებით საგრძნობლად შემცირდა დამამუშავებელ მრეწველობაში დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების რაოდენობა და შეადგინა 14,195 ადამიანი (5,559 დასაქმებულით ნაკლები). აღნიშნულ პერიოდში უცხო ქვეყნის მოქალაქეები ძირითადად დასაქმებულები იყვნენ ტრანსპორტის (39.4%, 16,297 დასაქმებული), დამამუშავებელი მრეწველობისა (34.3% 14,195 დასაქმებული), მშენებლობისა (7.2%, 2960 დასაქმებული) და ტურიზმის (6.5%, 2691 დასაქმებული) სექტორებში.

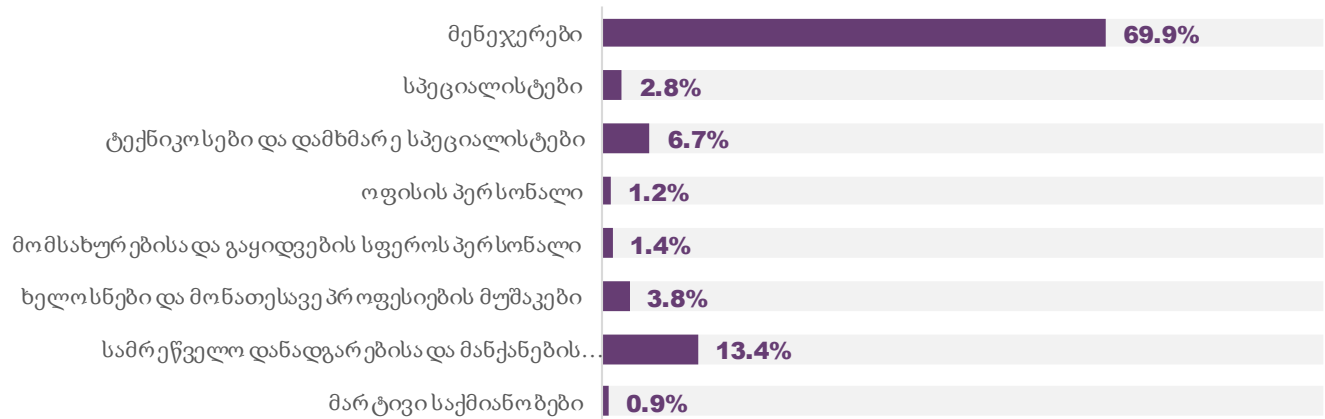
დიაგრამა 59 დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით



2019 წელს გასულ წელთან შედარებით 5,497 ადამიანით (16%) შემცირდა მენეჯერულ თანამდებობებზე უცხო ქვეყნის მოქალაქეების რაოდენობა. აღნიშნული განაპირობა 2019 წელს ფინანსური მენეჯერის თანამდებობაზე დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების საგრძნობმა კლებამ (შემცირდა 5,443 ადამიანით).

2019 წლის 1 სექტემბრის მდგომარეობით უცხო ქვეყნის მოქალაქეები ყველაზე ფართოდ იყვნენ წარმოდგენილები: მენეჯერების (70%, 28915 დასაქმებული), მანქანების ოპერატორებისა (13%, დასაქმებული) და ტექნიკოსების (7%, 2754 დასაქმებული) პოზიციებზე.

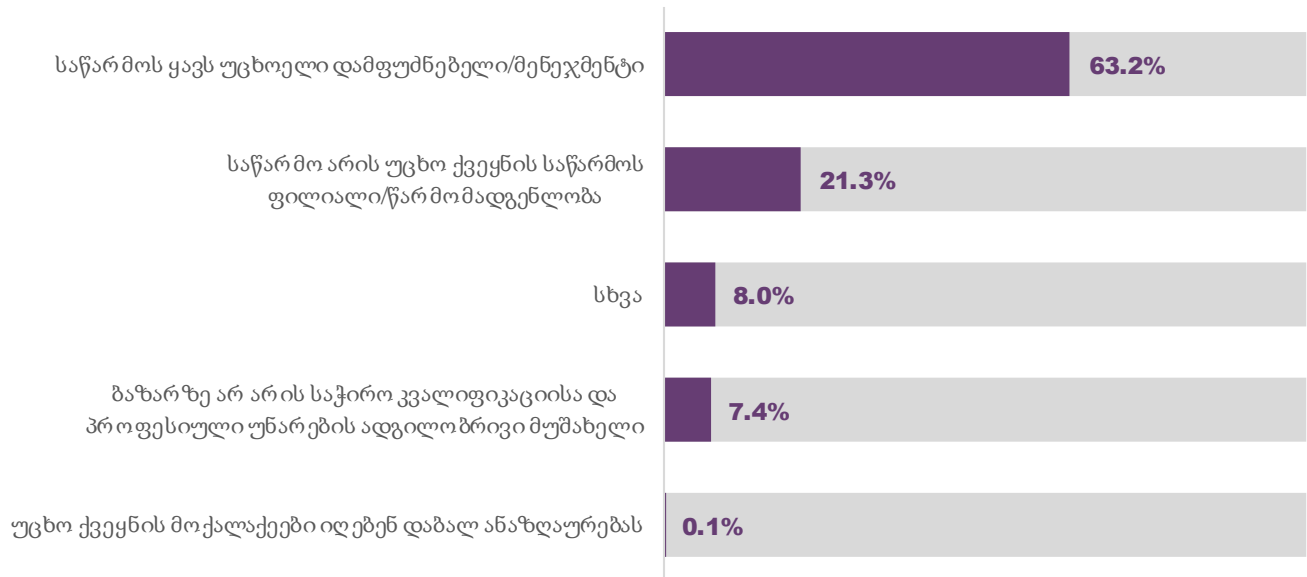
დიაგრამა 60 დასაქმებული უცხო ქვეყნის მოქალაქეების განაწილება ძირითადი პროფესიული ჯგუფების მიხედვით



კერძოდ, ელემენტარული ჯგუფების მიხედვით ყველაზე მეტი უცხოელი დასაქმებული იყო: მმართველი დირექტორების (20,862 დასაქმებული), სატვირთო ავტომობილის მძღოლების (5,344 დასაქმებული), მომსახურების სფეროს მენეჯერების (3,844 დასაქმებული), დამამუშავებელი მრეწველობის მენეჯერებისა (2,509 დასაქმებული) და ბიზნეს მომსახურების აგენტების (2,233 დასაქმებული) პოზიციებზე.

უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების ძირითად მიზეზად საწარმოს უცხოელი დამფუძნებელი/მენეჯმენტი (63%) დასახელდა, 21%-ის შემთხვევაში კი საწარმოს უცხოური წარმომადგენლობა. ამასთან, გამოკითხულთა 7%-ს აზრით, უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების მთავარი მიზეზი ადგილობრივ ბაზარზე საჭირო კვალიფიკაციისა და პროფესიული უნარების მუშახელის არარსებობაა.

დიაგრამა 61 უცხო ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმების ძირითადი მიზეზები

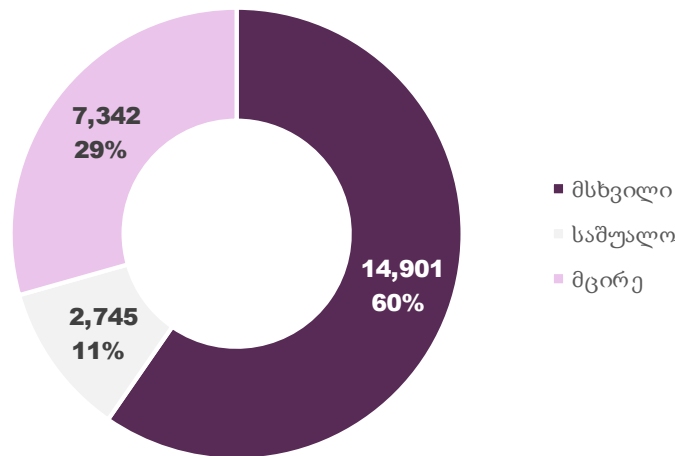


სექცია 8: დამწყები მუშახელის დასაქმება

კვლევამ აჩვენა, რომ საწარმოების 6%-ს (3,152 საწარმო) ჰყავდა დასაქმებული პირველი სამუშაოს მაძიებელი.

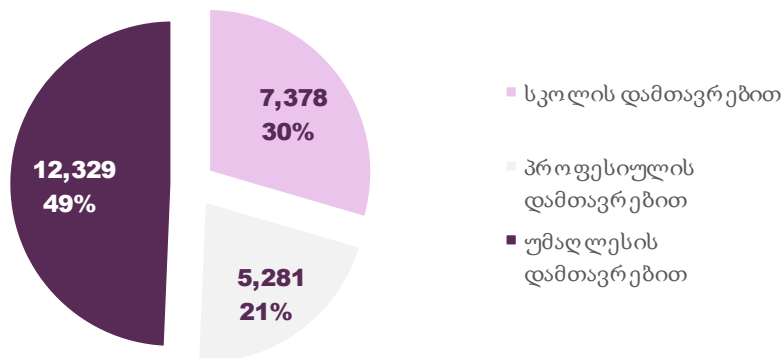
პირველი სამუშაოს მაძიებლების დასაქმების მხრივ გამოირჩევა მსხვილი (60%, 14,901 დასაქმებული) და მცირე ზომის (29%, 7,342 დასაქმებული) საწარმოები. რაც შეეხება საშუალო ზომის საწარმოებს, მათ მიერ დასაქმებული პირველი სამუშაოს მაძიებლების ხვედრითი წილი 11% (2745 დასაქმებული) შეადგენს.

დიაგრამა 62 პირველი სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმება საწარმოთა ზომის მიხედვით



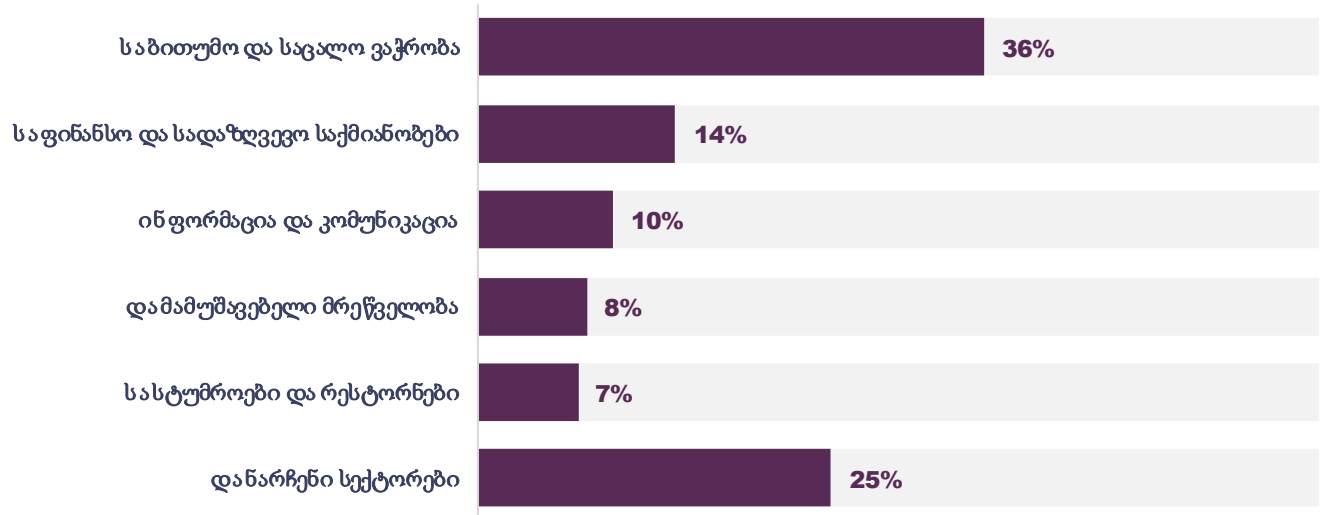
პირველი სამუშაოს მაძიებლების დასაქმების მაჩვენებელი განთლების მიღწეული დონის მიხედვით შემდეგნაირად განაწილდა: უმაღლეს სასწავლებლის დამთავრებით - 49%, 12,329 დასაქმებული, საშუალო საგანმანათლებლო დაწესებულების დამთავრებით - 30%, 7,378 დასაქმებული და პროფესიული სასწავლებლის დამთავრებით - 21%, 5,281 დასაქმებული.

დიაგრამა 63 პირველი სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმება განთლების მიღწეული დონის მიხედვით



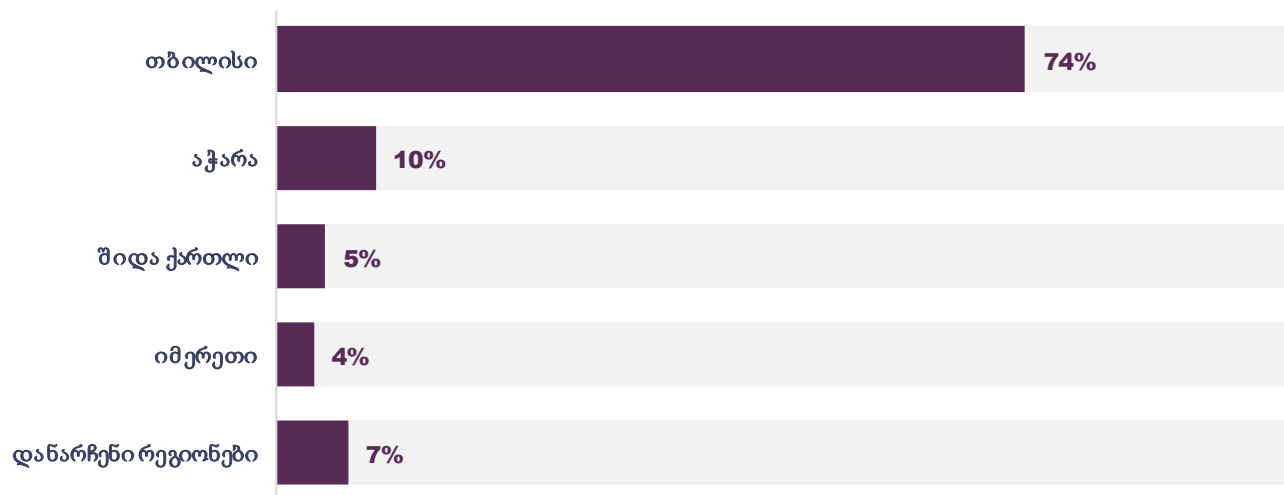
პირველი სამუშაოს მაძიებლის დასაქმებით, ყველაზე მეტად საბითუმო და საცალო ვაჭრობის სექტორი გამოირჩევა. სწორედ ამ სექტორშია დასაქმებული პირველი სამუშაოს მაძიებელთა 36% (9,011 დასაქმებული), შემდეგ მოდის საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები - 14% (3,527 დასაქმებული), ინფორმაცია და კომუნიკაცია - 10% (2,405 დასაქმებული) და დამამუშავებელი მრეწველობა - 8% (1,956 დასაქმებული).

დიაგრამა 64 პირველი სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმება ეკონომიკური საქმიანობების მიხედვით



პირველი სამუშაოს მაძიებელების დასაქმების მხრივ გამოირჩევა თბილისი (18,570 დასაქმებული, 74%), შემდეგ მოდის აჭარა - 2,473 დასაქმებული (10%), შიდა ქართლი - 1,1227 დასაქმებული (5%), იმერეთი - 936 დასაქმებული (4%). დანარჩენი რეგიონების წილი 7%-ია (1,782 დასაქმებული).

დიაგრამა 65 პირველი სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმება რეგიონების მიხედვით



საწარმოებმა საშუალოზე დაბალი შეფასება მისცეს პირველი სამუშაოს მაძიებლების მომზადების დონეს. 5 ბალიანი შეფასებიდან, საშუალოდ 2.8 ქულა დაიმსახურა პირველი სამუშაოს მაძიებლებმა სკოლისა და პროფესიული სასწავლებლის დამთავრებით, ხოლო საშუალოდ 2.5 ქულა პირველი სამუშაოს მაძიებლებმა უმაღლესის დამთავრებით.