

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო

საწარმოებში არსებული დასაქმების პოლიტიკის კვლევა

ტექნიკური დავალება

ტექნიკური დავალება

ქვეყნის მასშტაბით (გარდა ოკუპირებული ტერიტორიებისა) საქართველოს შრომის ბაზარზე საწარმოთა დასაქმების პოლიტიკის შესწავლის მიზნით კვლევითი მომსახურების შესყიდვა.

შესავალი

საქართველოში საწარმოების მიერ ადამიანური კაპიტალის მოზიდვისა და განვითარების კუთხით არსებული მიდგომების, ასევე იმ მიზეზების გაანალიზების მიზნით, რაც განაპირობებს მათ ქცევას ადამიანური კაპიტალის განვითარებასა და ზოგადად ბიზნესის განვითარების გეგმაში ადამიანურ კაპიტალთან მიმართებით, აუცილებელია ბიზნეს სექტორში საწარმოთა დასაქმების პოლიტიკის შესწავლა. მსოფლიო ბანკის მიერ მომზადებულ ანგარიშში „დასაქმება საქართველოში: სამუშაო ადგილების ლანდშაფტის შეფასება“ აღნიშნულია, რომ ბოლო წლებში ექსპორტზე ორიენტირებული საწარმოები, ადგილობრივ ბაზარზე ორიენტირებულ საწარმოებთან შედარებით, განიცდიან ზრდას როგორც პროდუქტიულობის, ასევე დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით. თავის მხრივ პროდუქტიულობის გასაზრდელად საჭიროა ისეთი ადამიანური რესურსი, რომლებსაც აქვთ შესაბამისი ცოდნა და გამოცდილება კონკრეტული სამუშაოს შესასრულებლად, აღნიშნული კი უკავშირდება ქვეყანაში მაღალი კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე კადრების მოთხოვნას. აღნიშნულ ანგარიშში მსოფლიო ბანკის რეკომენდაციის თანახმად ქვეყანაში მეტად პროდუქტიული სამუშაო ადგილების შესაქმნელად, სხვადასხვა ფინანსურ წახალისებასა და ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდასთან ერთად საჭიროა მეტი ინვესტირება ადამიანური რესურსების კვალიფიკაციის ასამაღლებლად.

2017 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ განხორციელებულმა „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევამ“ გამოავლინა რიგი თავისებურებები, რაც თან ახლავს შრომის ბაზარზე სასურველი კადრის მოძიებასა და ადამიანისეული კაპიტალის განვითარებას. კვლევამ ცხადყო, რომ საქართველოში ახალი კადრის აყვანისას დამსაქმებელის მიერ გამოყენებულ უმთავრეს წყაროს ნათესავები, მეგობრები და ნაცნობები (44,9%) წარმოადგენენ. ამასთან, საწარმოები უმეტეს შემთხვევაში აპლიკანტთა შეფასებისას ეყრდნობიან გასაუბრებას (74,5%). საწარმოების წარმატებისთვის სამუშაო ძალის მოძიების აღნიშნული მიდგომა საჭიროებს ცვლილებას და ითხოვს არჩევანი გაკეთდეს უშუალოდ ცოდნასა და გამოცდილებაზე. აღნიშნული განსაკუთრებულ აქტუალობას

იმენს კვლევის შედეგად გამოვლენილი იმ მიგნებების ფონზე, რომლის თანახმად საწარმოების უმრავლესობას უჭირს ვაკანტური პოზიციების შევსება და უმრავლეს შემთხვევაში აღნიშნულის განმაპირობებელ ფაქტორად აპლიკანტების შეუსაბამო კვალიფიკაცია სახელდება (36,5%). კვლევამ ასევე ცხადყო, რომ საწარმოების თანამშრომლობა საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან და მათი ჩართულობა ადამიანური კაპიტალის განვითარების კუთხით ატარებს ძალზედ მოკრძალებულ ხასიათს, მიუხედავად იმისა, რომ საწარმოების უმრავლესობა დაქირავების მხრივ მთავარ დამაბრკოლებელ ფაქტორად შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრის ნაკლებობას ასახელებს.

წარმოდგენილი კვლევის პროექტი - „საწარმოებში არსებული დასაქმების პოლიტიკის კვლევა“ ითვალისწინებს საწარმოთა, მათ შორის ექსპორტზე და ადგილობრივ ბაზარზე ორიენტირებული საწარმოების დასაქმების პოლიტიკის შესწავლას და მათ შორის არსებული განსხვავებების გამოვლენას. იგი შესაძლოა განვიხილოთ როგორც „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“ გაგრძელება, რომელიც დაგეგმარება რაოდენობრივი მაჩვენებლების მიღმა არსებული საკითხების სიღრმისეულ შესწავლაში. მაგალითად, „უნარებზე საწარმოთა მოთხოვნის კვლევის“ თანახმად, საწარმოების მიერ დაფიქსირდა მოთხოვნა სხვადასხვა პროფესიულ ჯგუფზე, თუმცა ღიად დარჩა საკითხი შესაბამის პროფესიულ ჯგუფებზე მოთხოვნა ატარებდა მოკლევადიან თუ გრძელვადიან ხასიათს, რასაც არსებითი დატვირთვა გააჩნია შესაბამისი პროფესიული ჯგუფების მომზადების დაგეგმვის მიმართულებით.

კვლევის პროექტის თემატიკა შეირჩა 2018 წლის 18 მაისს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ ორგანიზებულ სამუშაო შეხვედრაზე, რომელსაც ესწრებოდნენ სახელმწიფო უწყებების, სოციალური პარტნიორების, ბიზნეს ასოციაციების, სამოქალაქო და საერთაშორისო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანია საწარმოების მიერ დასაქმების პოლიტიკის დაგეგმვისა და განხორციელების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება და მათი ანალიზი, საწარმოების მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებზე აპლიკანტებისადმი წაყენებული მოთხოვნების ადეკვატურობის, სამუშაო ძალის შერჩევის და ასევე დასაქმების პოლიტიკასთან დაკავშირებული სხვა საკითხების შესწავლის მიზნით, რათა აღნიშნულის საფუძველზე შემუშავებული პოლიტიკის განხორციელებამ ხელი შეუწყოს შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის შემცირებას.

კვლევის ობიექტი

კვლევის ობიექტია საწარმოების¹, მათ შორის ექსპორტზე და ადგილობრივ ბაზარზე ორიენტირებული საწარმოების, დასაქმების პოლიტიკის შესწავლა, რომელთა სწორად განსაზღვრა აუცილებელია შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის შემცირების ხელშეწყობის კუთხით.

კვლევის ამოცანები

- საწარმოების მიერ ვაკანსიის გამოცხადების და საკვალიფიკაციო მოთხოვნის მომზადების საფუძვლების შესწავლა ეკონომიკური სექტორების და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- საწარმოებში შერჩევის პროცესის შესწავლა, ასევე იმის გამოვლენა საწარმოების მიერ ვაკანსიის გამოცხადებისას, გამოცხადებულ ვაკანსიასთან მიმართებით აპლიკანტთა ნაკლებობა/შეუსაბამობა ვლინდება აპლიკანტის CV-ის გადარჩევის ეტაპზე (ე.წ. „მოკლე სია“) თუ გასაუბრებისას;
- სამუშაოს მაძიებლების ცოდნისა და გამოცდილების შეფასებასთან, ასევე სამსახურში აყვანისას აპლიკანტთა შეფასების საფუძვლებთან (სუბიექტური შეფასება, აპლიკაცია/გასაუბრება, აპლიკაცია/ტესტირება, სხვა) მიმართებით საწარმოებში არსებული მიდგომების შესწავლა ეკონომიკური სექტორების და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- საწარმოების მიერ კადრების მოძიების წყაროების შესწავლა (დასაქმების კერძო სააგენტოები, ჯანდაცვის სამინისტროს პორტალი (Worknet.gov.ge), ჯანდაცვის სამინისტროს დასაქმების ფორუმი, ჯანდაცვის სამინისტროს სახელმწიფო პროგრამები (შრომის ანაზღაურების, სუბსიდირებისა და მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამები), ინტერნეტი, ნათესავები/მეგობრები/ ნაცნობები, სხვა);
- საწარმოების მიერ არსებული შრომითი რესურსის შეფასება და მათი გადამზადების საჭიროების შესწავლა;
- საწარმოებს თუ მოუწია არსებული სამუშაო ძალის გადამზადება და რამდენად გამოიყენა ჯანდაცვის სამინისტროს შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამა;

¹ საწარმოთა ზომის განსაზღვრისას გამოყენებული იქნება საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ შემუშავებული მეთოდოლოგია, რომლის მიხედვითაც:

- მსხვილად ითვლება ისეთი საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა აღემატება 249 კაცს ან საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა 60 მლნ ლარს.
- საშუალოდ ითვლება ისეთი საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა მერყეობს 50-დან 249 კაცამდე, ხოლო საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა – 12 მლნ ლარიდან 60 მლნ ლარის ფარგლებშია.
- მცირედ ითვლება ისეთი საწარმო, სადაც დასაქმებულთა საშუალო წლიური რაოდენობა არ აღემატება 50 დასაქმებულს და საშუალო წლიური ბრუნვის მოცულობა არ აღემატება 12 მლნ ლარის ფარგლებშია.

- სასურველი კადრის მოზიდვაზე ორიენტირებული მასტიმულირებელი ფაქტორების შესწავლა;
- საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის საწარმოთათვის სასურველი ფორმების/მიმართულებების შესწავლა და იმ მიზეზების გამოვლენა აქტიურად რატომ არ თანამშრომლობენ საწარმოები საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან;
- კადრების შენარჩუნებასა და განვითარებაზე გამიზნული მიდგომებისა და აქტივობების შეფასება, მათ შორის სახელფასო პოლიტიკის გავლენის შესწავლა
ეკონომიკურ საქმიანობათა სახეების და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- საწარმოთა, მათ შორის ექსპორტზე და ადგილობრივ ბაზარზე ორიენტირებული საწარმოების, დასაქმების პოლიტიკის შესწავლა და შედარებითი ანალიზი, ეკონომიკური სექტორების და პროფესიული ჯგუფების მიხედვით;
- ეკონომიკური სექტორების მიხედვით რომელი პროფესიული ჯგუფებია მოთხოვნადი გრძელ და მოკლევადიან პერსპექტივაში, მათ შორის ექსპორტზე და ადგილობრივ ბაზარზე ორიენტირებული საწარმოების მიხედვით.

კვლევის შედეგი

კვლევის შედეგად შესწავლილი იქნება შემდეგი საკითხები:

- რას ეფუძნება გამოცხადებული ვაკანსიის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და რამდენად ადეკვატურად არის შედგენილი სამუშაოს აღწერილობა;
- როგორია საწარმოებში შერჩევის პროცესი;
- რა წყაროებს მიმართავენ საწარმოები ყველაზე ხშირად სასურველი კადრის მოძიების მხრივ და რა ფაქტორები განაპირობებს მათ არჩევანს;
- რა მასტიმულირებელი საშუალებებით იზიდავენ კადრებს საწარმოები და რა კომპრომისზე მიდიან მიზნის მისაღწევად;
- რა აქტივობებს ახორციელებენ საწარმოები კვალიფიციური კადრების შესანარჩუნებლად;
- საწარმოების მიერ არსებული შრომითი რესურსის, მათი გადამზადების საჭიროების შეფასება;
- საწარმოთა მიერ შრომითი რესურსის განვითარების მიზნით ჩატარებული ღონისძიებები;
- რა გზებს მიმართავენ საწარმოები კადრების განვითარებისათვის;
- რა ფორმის თანამშრომლობა აქვთ/ესაჭიროებათ საწარმოებს უმაღლეს და პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან სასურველი კადრების

მომხმარებლის ან გადამზადების კუთხით; აქტიური თანამშრომლობის არ არსებობის განმარტებული მიზეზები; როგორ ხედავენ თანამშრომლობის პერსპექტივებს კურიკულუმების მომზადების, სტაჟირებისა და სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების მიმართულებით;

- ექსპორტზე და ადგილობრივ ბაზარზე ორიენტირებული საწარმოების დასაქმების პოლიტიკას შორის საერთო და განმასხვავებელი მიდგომები;
- საწარმოთა მიერ, მათ შორის ექსპორტზე და ადგილობრივ ბაზარზე ორიენტირებული საწარმოების მიხედვით, მოთხოვნილი პროფესიული ჯგუფები გრძელ და მოკლევადიან პერსპექტივაში.

მეთოდოლოგია

კვლევის განსახორციელებლად, თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოყენებული უნდა იყოს შემდეგი მეთოდები:

- ფოკუს ჯგუფებში ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუები;
- ექსპერტული გამოკითხვები, დელფის მეთოდი;
- მეორადი დოკუმენტების ანალიზი (კვლევები და ვაკანსიების ანალიზი);

მიმწოდებელს, კვლევის პროცესში, გარდა ზემოთ აღნიშნული მეთოდებისა, შეუძლია გამოიყენოს სხვა მისთვის სასურველი მეთოდებიც.

შენიშვნა: კვლევის პროცესში გამოყენებულ უნდა იქნეს ტრიანგულაციური მიდგომა (სხვადასხვა მეთოდის ერთდროული გამოყენება).

მიმწოდებელმა უნდა უზრუნველყოს:

- შემსყიდველის მოთხოვნის შემთხვევაში, კვლევის განხორციელების დადასტურების მიზნით, მტკიცებულების სახით, შესაბამისი მასალების, მონაცემების, არსებობის შემთხვევაში ვიზუალური და აუდიო მასალების მიწოდება;
- გეგმა-გრაფიკის მიხედვით მომსახურების ეტაპობრივი და საბოლოო ტექნიკური ანგარიშის მომზადება და წარდგენა;
- კვლევის ნარატიული ანგარიშის მომზადება, ილუსტრირება და ბეჭდვა.