

თინა გელაშვილი -პროფესორი, სსიპ
სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტის
ბიზნესის ადმინისტრირების ფაკულტეტი
ელ-ფოსტა: tinikogel@gmail.com

დამსაქმებელთა პრობლემები და მათი ინტერესების დაკმაყოფილების შესაძლებლობები სამცხე-ჯავახეთში

შესავალი. გლობალური გამოწვევების, მძაფრი კონკურენციის, ინფორმაციული ტექნოლოგიების რევოლუციისა და მუდმივად მზარდი ორგანიზაციული ცვლილებების პირობებში სახელმწიფო დაწესებულებები და ბიზნეს-ორგანიზაციები სულ უფრო ნაკლებად იღებენ პასუხისმგებლობას დასაქმებული კადრის კვალიფიკაციის ამაღლებასა და მათ გადამზადებაზე, მით უფრო გრძელვადიან პერსპექტივაში.

ინფორმაციული ტექნოლოგიების რევოლუციის მიერ შემოთავაზებულმა შესაძლებლობებმა, შექმნა ფართო ასპარეზი დამოუკიდებელი მუშაობისათვის, ანუ თვითდასაქმებისთვის. გაიხსნა დიდი სივრცე მათთვის, ვისაც სურთ თვითონ მართონ თავისი კარიერა და შექმნან სამუშაო ადგილები. (Akudoviciute,A,...2014:58).

ამასთან ერთად, მძაფრი კონკურენციის პირობებში, როცა უამრავი კომპანია ყოველდღიურად კოტრდება და „ნადგურდება“, ორგანიზაციული მენეჯმენტი კადრების შერჩევისას ძალიან დიდ სიფრთხილეს იჩენს დაგადადიან ბიუროკრატიულიდან მარტივ ორგანიზაციულ სტრუქტურაზე, ფოკუსირებას აკეთებენ ფასსა და ხარისხზე და მიმართავენ „აუტოსორსინგს“. ასეთი ვითარებაში, დამსაქმებლები იძულებული ხდებიან ზედმეტი ფუნქციები მოიშორონ და შრომითი ურთიერთობები შეინარჩუნონ მხოლოდ იმ თანამშრომლებთან, რომლებიც გამოირჩევიან კვალიფიკაციის მაღალი დონით და პროფესიონალიზმით. აღნიშნულიდან გამომდინარე, კვალიფიციურ კადრებზე მზარდი მოთხოვნა

ყოველდღიურად შეინიშნება დასაქმების ბაზარზე. მაღალი თანამდებობების რაოდენობა სულ უფრო იზღუდება და იზრდება პროფესიულ და პროფესიონალურ კადრებზე მოთხოვნა. ამავე დროს სამუშაო ადგილები, რომლებსაც ის მწარმოებლები, რომლებიც იდეაზე დაფუძნებულ პროდუქტს ქმნიან ვირტუალურად განუსაზღვრელია - აცახდებს ტ. ლ. ფრიდმენი (*Friedman, 2006:132*).

დღეს საგანმანათლებლო სივრცეში საკმაოდ მაღალი კონკურენციის გამო დამსაქმებლებიც ცდილობენ შეარჩიონ ისეთი კადრები, რომლებსაც ექნებათ ის უნარ-ჩვევები, რაც მათ მოთხოვნებს დააკმაყოფილებს. დაქირავებული და ორგანიზაცია არის ორი პარტნიორი, რომელიც იზიარებს პასუხისმგებლობას კოლექტიურ წარმატებაზე მოლაპარაკებებისა და შეთანხმებების საფუძველზე (*Grey, 1994:479; Baruch, 2004:58; Edwards and Wajcman, 2005:182*).

დღეს, მსოფლიო ეკონომიკა უფრო მეტად გახდა ცოდნაზე დამოკიდებული, ვიდრე ჩვეულებრივ წარმოებაზე (*Drucker, 1996:92*). ყოველივე ეს კი განაპირობებს დამსაქმებელთა მხრიდან ახალი მოთხოვნების გაჩენას.

შესაბამისად, დასაქმების მსურველი ვალდებულია შეაფასოს და განსაზღვროს: დასაქმებისთვის საჭირო საკუთარი ცოდნა, უნარები და შესაძლებლობები. ასევე უნარები, რომლებიც საჭიროებენ განვითარებას. დამსაქმებლის მხრიდან სამსახურის შემოთავაზების დროს დასაქმებულს გასათვალისწინებელი აქვს პროფესიული განვითარების შანსები, ექნება თუ არა მას გადამზადების საშუალება, რათა განვიითარონდასაქმებისთვის საჭირო უნარები. ვფიქრობთ, რომ პროფესიული განვითარება და ორგანიზაციული კულტურის გაცნობა წარმოადგენს ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ასპექტს, რომელიც უნდა გაითვალისწინოს სამუშაოს მაძიებელმა (მ.შ. სტუდენტმა, კურსდამთავრებულმა).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, კადრების მომზადებისა და გადამზადების პროცესში სულ უფრო იზრდება დაწესებულებების (კოლეჯი, უნივერსიტეტი, ტრენინგ-ცენტრები...) პასუხისმგებლობა და ვალდებულება, რათა დასაქმების

ბაზარი უზრუნველყოს მაღალკვალიფიციური, დამსაქმებლის მიერ მოთხოვნილი უნარებით, რაც თავის მხრივ მოითხოვს სწავლისა და სწავლების თანამედროვე მიდგომების დანერგვას და სტუდენტთა აღჭურვას წარმატებული კარიერისთვის საჭირო უნარებით.

კვლევის მიზანი. კვლევის მიზანია, გლობალური გამოწვევების, ორგანიზაციული ცვლილებების და დამსაქმებელთა მიერ დასაქმებულთა მიმართ მოთხოვნების ცვლილებების ფონზე შეგვესწავლა დამსაქმებელთა მოთხოვნები და პრობლემები, რომელსაც აწყდებიან კადრის შერჩევის პროცესში; გაგვეანალიზებინა მათთვის ყველაზე მეტად მოთხოვნილი და საჭირო უნარები და შეგვედარებინა კურსდამთავრებულთა, უმაღლეს სასწავლებელში სწავლის პროცესში გამომუშავებულ, დასაქმებისთვის საჭირო უნარებისა და კომპეტენციებისთვის; შეგვეთავაზებინა რეკომენდაციები კურსდამთავრებულთა დასაქმების ბაზარზე მარტივად დასამკვიდრებლად.

კვლევის მეთოდოლოგია. კვლევა დაეფუძნა ორ სამიზნე ჯგუფის: სამცხე-ჯავახეთის რეგიონის 22 (საჯარო-10 და კერძო-12) დამსაქმებლისა და უნივერსიტეტის სხვადასხვა ფაკულტეტის 62 კურსდამთავრებულის ონლაინ გამოკითხვის ანალიზის შედეგებს. კვლევაში გამოყენებული იქნა რაოდენობრივი კვლევის, შედარებითი მეთოდი, ინტერვიუ, ღია და დახურული კითხვარი, ანალიზის და სინთეზის მეთოდები.

კვლევის ანალიზი და შედეგი. კვლევაში ჩართულ დამსაქმებლებმა (N22) კითხვაზე, რამდენად კომპეტენტური კადრია მათ სამსახურში დასაქმებული, გამოკითხული დამსაქმებლის (N=12) 52%-ის მიერ შეფასდა, როგორც თავის საქმეში მეტ-ნაკლებად კომპეტენტური, ხოლო 48% ყურადღებას ამახვილებს თანამშრომლებისთვის დამატებითი უნარ-ჩვევებს ქონას. კვლევის თანახმად დამსაქმებელთა 68% ვერ, ან არ უზრუნველყოფს კადრების გადამზადებას, რომლის ძირითად მიზეზად ფინანსურ და დროის შეზღუდვებს ასახელებს. უნდა ითქვას რომ კითხვაზე, ითვალისწინებენ თუ არა კომპანიის სტრატეგიულ გეგმაში კადრების გადამზადებას,

მათი უმრავლესობა აღიარებს, რომ მართალია სტრატეგიაში გაწერილი გვაქვს კადრების გადამზადება, მაგრამ რეალურად კომპანიას ძალიან ძვირი უჯდება და ურჩევნიათ დაიქირაონ უკვე მზა და მათთვის საჭირო უნარებით აღჭურვილი კადრები. გამოკითხულ კომპანიის მხოლოდ 28 % ადასტურებს რეალურად კადრების კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებას. მათი უმრავლესობა საბანკო დაწესებულებები და საჯარო სამსახურებია.

დამსაქმებელთა (N=22) გამოკითხვის შედეგად გამოიყო კონკრეტული უნარები, რასაც ორგანიზაციები ყველაზე ხშირად ითხოვენ. რესპონდენტებს უნდა გამოეთქვათ თავიანთი აზრი უნარებთან დაკავშირებით, რამდენად საჭიროა ისინი და თვითონ რამდენად აქცევენ ყურადღებას კადრის აყვანის დროს. დამსაქმებელთა 69%-მა აღნიშნა, რომ დღეს უკვე კომუნიკაციის უნარი (კომპიუტერის და ენების ცოდნა) აღარაა საკმარისი იმისთვის, რომ კომპანია წარმატებული იყოს. 35 % ისთვის მნიშვნელოვანია გუნდური მუშაობის და კომუნიკაციის უნარი. მეორე კატეგორიის უნარები, რომლებსაც **დამსაქმებლების 22% მიიჩნევს არის პასუხისმგებლობა, შრომისმოყვარეობა, დისციპლინებულობა, პუნქტუალობა, ორგანიზებულობა.**

გამოკითხულთა 72.7% (N=16) თვლის, რომ მაღალ და საშუალო რგოლის მენეჯერებად დასაქმებისთვის საჭიროა დასაქმებულს ქონდეს: გადაწყვეტილების მიღების; დამაჯერებლობის, ეფექტური მოლაპარაკებების, კრეატიულობის, გუნდთან მუშაობის, პასუხისმგებლობის, დროის მენეჯმენტის, თანამშრომლობითი, პრობლემის გადაწყვეტის, ანალიტიკური, ემპათიის, სტრატეგიული ხედვის და სხვა უნარები, რომელიც უმაღლეს სასწავლებელში უნდა გამოუმუშავდეთ.

მეორე კვლევის ობიექტად ასევე, შერჩეული იქნა კურსდამთავრებულები (N=62). მათთან გამოკითხვის შედეგების ანალიზმა დაგვანახა, რომ კურსდამთავრებულთა 37% კმაყოფილია მიღებული განათლებით, 31% ნაწილობრივ, ხოლო 32 % თვლის, რომ სწავლის პერიოდში გამომუშავებული უნარები არასაკმარისია და მეტი პრაქტიკული აქტივობებით უნდა მოხდეს დასაქმებისთვის საჭირო უნარების გამომუშავება.

დასკვნა. კვლევის შედეგად შეიძლება დავასკვნათ, რომ:

* დამსაქმებელთა უმეტესობას ესაჭიროება კვალიფიციური, მომზადებული კადრი, რომელსაც გარდა ტექნიკური და კოგნიტური უნარ-ჩვევებისა, ექნება პასუხისმგებლობის, დროის მართვის, გუნდური მუშაობის და სხვების პატივისცემის, თანამშრომლობის, ანალიტიკური, გადაწყვეტილების მიღების, მოლაპარაკებების, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ფლობის, კომუნიკაციის-კარგი წერის და მეტყველების უნარები;

* კურსდამთავრებულებს, დამსაქმებლებისთვის საჭირო უნარების არქონის გამო უჭირთ დასაქმების ბაზარზე გახდნენ კონკურენტუნარიანები და მიაღწიონ კარიერულ წარმატებას;

რეკომენდაციები. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შევიმუშავეთ კონკრეტული რეკომენდაციები, რომლებიც ჩვენი აზრით, ხელს შეუწყობს უნივერსიტეტების კურსდამთავრებულთა დასაქმების პერსპექტივების გაზრდას და კარიერულ წარმატებას, კერძოდ:

➤ აუცილებელია უნივერსიტეტებმა სათანადოდ შეისწავლონ საქართველოს შრომის ბაზრის სპეციფიკა, მ.შ. რეგიონული, თუ რა ტიპის სპეციალისტებზეა უფრო მეტი მოთხოვნა და, რა კონკრეტული უნარების განვითარებაა საჭირო სტუდენტებისთვის;

➤ უნივერსიტეტების კურიკულუმებში სწავლისა და შეფასების მეთოდები მოითხოვს სერიოზულ რეფორმას, სადაც აუცილებელია დამსაქმებელთა ინტერესების გათვალისწინება და სტუდენტზე და ბაზარზე ორიენტირებული პროგრამების შემუშავება;

➤ სტუდენტს მიეცეს საშუალება დამოუკიდებლად განსაზღვროს და აირჩიოს მისთვის საჭირო უნარები, რომელსაც იგი გამოიმუშავებს სწავლის პარალელურად;

➤ ცალკეულ კურსებში აქტივობები დაიგეგმოს სწავლის ინოვაციური მეთოდების გამოყენებით;

➤ შეფასების არსებული სისტემის ფარგლებში (იგულისხმება 100 ქულიანი შეფასების სისტემა, შუალედური და დასკვნითი შეფასების კომპონენტებით) მოხდეს განმავითარებელი შეფასების ინსტრუმენტების დანერგვა, კერძოდ „Soft Skills“-ების, რომლის აპრობირებული მეთოდოლოგია (მომზადებულია Erasmus+ ASSET-ის ფარგლებში), საშუალებას გვაძლევს სტუდენტს გამოუმუშავოს მისთვის სასურველი უნარები (10-15 უნარიდან სტუდენტს შეუძლია აირჩიოს 2-3 უნარი ერთდროილად) და დასაქმების ბაზარზე გახდეს კონკურენტუნარიანი (Gelashvili T., et al. 2019:170).

ლიტერატურა

ბარუჩი, ი. (2004) კარიერის მართვა, თეორია და პრაქტიკა; ჰარლოუ, პრენტის ჰოლი. გვ.58-73 Internet source -chemicariera.ge

გრი, ქ. (1994). კარიერა, როგორც სამუშაო პროცესების თვითდისციპლინის პროექტი. ჟ. სოციოლოგია, 1994, 28(2) ; გვ. 479-497;

ედვარდს, პ...(2005). სამუშაო ცხოვრების პოლიტიკა, ნიუ-იორკი, ოქსფორდის უნივერსიტეტის გამომცემლობა; გვ. 182-184 Internet source -chemicariera.ge

Drucker, P.(1966). *Effective Executive, the definitive guide to getting the right thing done*. New York, Hayman, Pp.92-94

ფრიდმან, ტ. (2006); მსოფლიო არის ბრტყელი: 21-ე საუკუნის მოკლე ისტორია; *ნიუ-იორკი*, გვ.:132-133 ინტერნეტ-რესურსი: chemicariera.ge

RUDAZ, P. (2012).*Entrepreneurship in Georgia*- კავკასიის ანალიტიკური დაიჯესტი N45. : Pp.22; ბრემენის უნივერსიტეტი და ჯორჯ ვაშინგტონის უნივერსიტეტი

Akudoviciute A., Forgacs Cs., et al.(2014).*Manage your Career*, VU. Lithuania; Pp.58

Gelashvili T. Janova G. Gelashvili M. Murvanidze M.(2019), The 21st Century soft skills for successful career, 3rd International Black Sea Journal Social Sciences Symposium(IBSESS); P.170-174

Preparing Graduates for the World of Work Future Fit,Confederation of British Industry (CBI), UUK, 2009; Pp. 51

გელაშვილი თ. (2021) დამსაქმებელთა და სტუდენტთა კვლევის ანგარიში

Tina Gelashvili, Professor,

Department of the Business Administration,

LEPL Samtskhe-Javakheti State University

e-mail: tinikogel@gmail.com

Problems of Employers and Opportunities to Meet their Interests in Samtskhe-Javakheti

Abstract

In the face of global challenges, fierce competition, the information technology revolution, and ever-increasing organizational change, government agencies and businesses are increasingly taking on the responsibility of training and retaining employees, especially in the long run. In most cases, they apply to "outsourcing".

The aim of the research is to study the demands and problems of employers in Samtskhe-Javakheti, which are faced in the process of personnel selection, against the background of global challenges, organizational changes and changes in the requirements for employees. Analyze the skills most in demand and needed for employers and compare the skills and competencies needed for employment by graduates, developed in the process of studying in higher education.

The study was based on the results of an online survey analysis of 22 employers in Samtskhe-Javakheti region (public-10 and private-12) and 62 graduates of various faculties of SJSU. Quantitative research, comparative method, interview, open and closed questionnaire, analysis and synthesis methods were used in the research.

Conclusions are made based on the results of the research, namely:* Most employers need qualified, trained staff who, in addition to technical and cognitive skills, will have the skills of responsibility, time management, teamwork and respect for others, collaboration, analytics, decision making, negotiation, IT, communication, good writing and speaking skills.

. * Due to the lack of skills needed by employers, graduates find it difficult to become

competitive in the employment market and achieve career success. Based on the results of the research, specific recommendations have been developed which, in our opinion, will help to increase the employment prospects of university graduates and their career success.

* Due to the lack of skills needed by employers, graduates find it difficult to become competitive in the employment market and achieve career success.

Key words: *career, employer, employee, skills.*