

**საქართველოს ტურიზმის შრომის ბაზრის
პრობლემების გადაწყვეტის შესაძლებლობები
დასაქმების თანამედროვე ფაქტორის -
„ტურიზმის ტალანტის“ დანერგვის საშუალებით**

მარინა მეტრეველი
ეკონომიკის დოქტორი,
სტუ პროფესორი
ირაკლი თავბერიძე,
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

ნაშრომში ტურიზმის დარგი წარმოდგენილია, როგორც შრომის ბაზრის განვითარებისა და სიღარიბის დაძლევის ერთ-ერთი ძირითადი სექტორი. დღევანდელ ბიზნესგარემოში, როგორც სხვა სექტორების, ასევე ტურიზმის დასაქმების ბაზარიც ითხოვს განსაკუთრებულ უნარებს, რომლით უზრუნველყოფა ევალება განათლების სხვადასხვა დონის ორგანიზაციებს. აღსანიშნავია, ეკონომიკის სხვა სექტორებისაგან განსხვავებით, სწორედ ტურიზმში ადამიანური რესურსი ქმნის მაღალი ხარისხის მომსახურებასა და პროდუქტს, რომელსაც უპირველესი როლი აკისრია დარგის კონკურენტუნარიანობისა და ზოგადად, ეკონომიკური ზრდის მიმართულებით. ნაჩვენებია „ტურიზმის ტალანტის“ როგორც **დასაქმების თანამედროვე ფაქტორის** მნიშვნელოვანი როლი ტურიზმის შრომის ბაზრის მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის დისბალანსის აღმოფხვრის მიმართულებით.

კვლევის მიზანია საქართველოს ტურიზმის შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის გამომწვევი მიზეზებისა და პრობლემების კვლევა და ანალიზი. კვლევის ამოცანებია: ტურიზმის ინტერესის კვლევა ე.წ. „ტურიზმის ტალანტის“ სხვა დარგებიდან ტურიზმში მიზიდვის და დამკვიდრების ღონისძიებებთან დაკავშირებით; ტურიზმის ინდუსტრიის, განათლებისა და მთავრობის კოოპერირების მოდელის შედგენა „ტურიზმის ტალანტების“ მიზიდვის მიმართულებით;

საკვანძო სიტყვები: ტურიზმის ტალანტი, პროფესიული განათლება, ადამიანური რესურსები, შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდება, ტურიზმის ინდუსტრიის დამსაქმებლები.

შესავალი

უმუშევრობა და სიღარიბის დაძლევა საქართველოს ეკონომიკის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევასა და პრიორიტეტს წარმოადგენს. ეკონომიკის თითქმის ყველა სექტორის, რომლებიც დაკავშირებულია მოგზაურობასა და ტურიზმთან, განვითარების ხელშეწყობის ძირითადი მიზანია შეიქმნას ახალი სამუშაო ადგილები და ტურისტთა დანახარჯებით გაიზარდოს საბიუჯეტო შემოსავლები. როგორც ცნობილია ტურისტული პროდუქტის წარმოება ხდება მცირე და საშუალო საწარმოების მიერ. სწორედ ამ საწარმოების რენტაბელობისა და მათგან მიღებული საბიუჯეტო შემოსავლების ზრდას დიდი მნიშვნელობა აქვს ეკონომიკის განვითარებისათვის. აღნიშნული კი უკავშირდება ეფექტიანი ეკონომიკური პოლიტიკის განხორციელებას ტურიზმის სექტორში დასაქმების მიმართულებით.

ძირითადი ტექსტი

ბიზნესლექსიკონის მიხედვით „ტალანტი“ განიმარტება, როგორც: 1. ადამიანის ბუნებრივი შესაძლებლობა იყოს წარმატებული საქმიანობაში; 2. ადამიანთა ჯგუფი, რომელთაც აქვთ განსაზღვრული ამოცანების გადაწყვეტის განსაკუთრებული უნარები. [1]

ტალანტების მართვა (ანუ ე.წ. „ნიჭიერი მენეჯმენტი“) მენეჯერს აკისრებს განსაკუთრებულ როლს სასურველი პერსონალის მიზიდვის, განვითარებისა და შენარჩუნების მიმართულებით. შესაბამისად, რაც მეტი იქნება კომპანიაში ასეთი პერსონალი, მით მეტი შანსი აქვს კომპანიას იყოს კონკურენტუნარიანი და წარმატებული.

დღევანდელ ბიზნესგარემოში, როგორც სხვა სექტორების, ასევე ტურიზმის დასაქმების ბაზარიც ითხოვს განსაკუთრებულ უნარებს, ე.წ. „ტურიზმის ტალანტს“, რომლებიც არც თუ ადვილი

მოსაძებნია შრომის ბაზარზე.

აღნიშნულთან დაკავშირებით, 2015 წელს, მსოფლიო მოგზაურობისა და ტურიზმის საბჭომ (WTTC) 46 ქვეყანაში ჩაატარა კვლევა - Global Talent Trends for Travel&Tourism Sector, რომელშიც პირველად იქნა გამოკვეთილი „ტურისტული ნიჭის - ე.წ. ტალანტის“ რესურსის დეფიციტი და მისი გავლენა გლობალურ ეკონომიკაზე. აღნიშნულ ქვეყნებზე მოდის ტურიზმში დასაქმების 81% და მსოფლიოს მთლიანი დასაქმების 88%. კვლევაში აღნიშნულია, რომ თუ პრობლემას ქვეყნების მთავრობების მიერ დღესვე არ მიექცა ყურადღება, მომავალი 5-იდან 10 წლის განმავლობაში ტურიზმის სექტორში იგი გამოიწვევს ადამიანური რესურსების დეფიციტის მნიშვნელოვან ზრდას. 2024 წლის პროგნოზით, ადამიანური რესურსები, ე.წ. „ტალანტების“ დეფიციტით მიღებული ზემოქმედებით გლობალურ ეკონომიკას დააკლდება: პირდაპირი ინდუსტრიიდან 5,5 სამუშაო ადგილი და მშპ-ში 270 მლრდ აშშ დოლარი (2013 წლის გაცვლითი კურსით) ანუ გლობალურ მოგზაურობასა და ტურიზმში დასაქმებულთა ზრდა შემცირდება 4,4%-ით, ხოლო ტურიზმის წილი მშპ-ში 8,0%-ით. 2024 წლამდე ტურიზმში დასაქმების ყოველწლიური ზრდა შემცირდება 2,0%-იდან 1,6%-მდე, ხოლო მშპ - 4,2%-იდან 3,3%-მდე (იხ. ცხრილი). შესაბამისად, 2024 წლისთვის მთლიანი ინდუსტრიიდან დააკლდება 14,1 მლნ სამუშაო ადგილი და მშპ-ში დაახლოებით 607 მლრდ აშშ დოლარი (2013 წლის გაცვლითი კურსით). ასეთია მსოფლიოში იმ ავტორიტეტული საერთაშორისო ორგანიზაციის დასკვნა, რომელიც აერთიანებს ქვეყნების მთავრობებსა და ბიზნესს და ხელს უწყობს ტურიზმისა და მოგზაურობის მდგრად განვითარებას მსოფლიოში. [2]

არაოპტიმისტური დასკვნები, მსოფლიო მოგზაურობისა და ტურიზმის საბჭოს აძლევს იმედს, რომ აღნიშნული პრობლემისა და გამოწვევის დროული ანალიზი და მათი გათვალისწინება ქვეყნებს მისცემს საშუალებას მიმართონ იმ ღონისძიებებს, რომელიც შექმნის სასურველ გარემოს ტურიზმში მეტი პროფესიონალის ე.წ. „ტალანტის“ მიზიდვის ან მათი დარგში დამკვიდრების მიმართულებით.

ცხრილი. ადამიანური რესურსების (ტალანტის) დეფიციტის გავლენა მსოფლიო ეკონომიკაზე

	რაოდ	პირდაპირი	მთლიანი
მოგზაურობასა და ტურიზმში დასაქმებულთა რაოდენობა	მლნ	-5,5	-14,1
	%	-4,4%	-4,0
ტურიზმის წილი მშპ-ში	მლრდ, 2013 წლის გაცვლითი კურსით	270	607
	%	-8,0%	5,5%

წყარო: Global Talent Trends for Travel&Tourism Sector, WTTC, 2015, p.48
<https://www.wttc.org/-/media/382bb1e90c374262bc951226a6618201.ashx>

„ტალანტი“ ანუ განსაზღვრული უნარები მქონე ადამიანური რესურსი ხელს უწყობს კონკურენტუნარიანობის ზრდას და ზოგადად, წარმოადგენს ეკონომიკის განვითარების ძირითად ფაქტორს. აღსანიშნავია, რომ ტურიზმის განვითარებაში, განსაკუთრებით განვითარებადი ქვეყნების მთავრობები მნიშვნელოვან ყურადღებას უთმობენ ინფრასტრუქტურის განვითარებას და ნაკლებ თანხებს ხარჯავენ ამ ინფრასტრუქტურის მომსახურებისთვის საჭირო ადამიანური რესურსების განვითარებისათვის. ეკონომიკის სხვა სექტორებისაგან განსხვავებით, სწორედ ტურიზმში ადამიანური რესურსი ქმნის მაღალი ხარისხის მომსახურებასა და პროდუქტს, რომელსაც უპირველესი როლი აკისრია დარგის კონკურენტუნარიანობისა და ზოგადად, ეკონომიკური ზრდის მიმართულებით.

კიდევ ერთხელ ხაზგასასმელია ის ფაქტი, რომ ტურიზმის დარგს შეუძლია ხელი შეუწყოს სხვა სექტორების განვითარებას, უპირველესად ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის მიმარ-

თულებით, განსაკუთრებით ისეთი მოწყვლადი ჯგუფებისთვის, როგორებსაც წარმოადგენს ახალგაზრდები და ქალები. ასევე, აღსანიშნავია, რომ ტურისტულ მომსახურებაში უმნიშვნელოვანესი როლი ეკისრება ტურისტულ შთაბეჭდილებას. სწორედ ტურისტული შთაბეჭდილებაა ის პროდუქტი, რომლის ხარისხი პირდაპირ კავშირშია ტურიზმში დასაქმებულთა პროფესიული განათლების დონესა და მათ პროფესიულ უნარებზე. შესაბამისად, საჭიროა მთავრობების მიერ ტურიზმის დარგის განვითარების სწორი პოლიტიკის დაგეგმვა და იმპლიმენტაცია - მთავრობებისა და კერძო სექტორის კოორდინირებულ მუშაობა დასაქმებისა და განათლების პოლიტიკის თანხვედრისათვის.

იმისათვის, რომ გავარკვიოთ რა ადგილი უჭირავს ზემოაღნიშნულ საკითხს საქართველოს ტურიზმის განვითარების პოლიტიკაში, განვიხილოთ „საქართველოს ტურიზმის სტრატეგია 2025“, განსაკუთრებით, დოკუმენტის სტრატეგიული ამოცანების ნაწილი: „დაინტერესებულ პირებთან აქტიური კონსულტაციების შედეგად ჩამოყალიბდა 50 პრიორიტეტული აქტივობა, რომლებიც დაჯგუფდა 8 სტრატეგიულ ამოცანად, რომელიდანაც გამოვყოთ ტურიზმის განათლების განვითარებასთან დაკავშირებული ამოცანა „4.3. ტურიზმისა და სტუმარმასპინძლობის სფეროსთან დაკავშირებული ზოგადი, პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სასწავლო პროგრამების შემუშავება/გაუმჯობესება“. [3] სამწუხაროდ წარმოდგენილი ჩანაწერი ზოგადი სახისაა და მისი განხორციელება ტურიზმში „ტალანტების“ მიზიდვას ან მათთვის შესაბამისი უნარების მიცემას არ გულისხმობს.

ცნობილია, რომ ქვეყნის ტურიზმის განვითარების დღეს არსებული პოლიტიკიდან გამომდინარე მთავრობა უმეტეს ყურადღებას ამახვილებს და საბიუჯეტო ასიგნებების ლომის წილს ხარჯავს ტურისტული ინფრასტრუქტურის განვითარებასა და მარკეტინგულ ღონისძიებებზე (რაც თავისთავად საჭირო და მისასალმებელია). ზოგადი სურათის წარმოდგენისათვის, აღნიშნული მიმართულებით, საკმარისია წარმოვადგინოთ ტურიზმის ეროვნული ადმინისტრაციისა და ინფრასტრუქტურისა და რეგიონული განვითარების სამინისტროს 2016 წლის ანგარიშიდან მხოლოდ 1

წლის აქტივობები: 1. ტურისტული ინფრასტრუქტურის განვითარება; 2. ახალი ტურისტული პროდუქტი და მიმართულებები; 3. მარკეტინგული კვლევა და საერთაშორისო ბაზარზე გატანა. სამწუხაროდ ანგარიში არ გულისხმობდა საგანმანათლებლო პროექტების განხორციელებასთან დაკავშირებულ აქტივობებს.

ნამდვილად საჭირო და მისასალმებელია ზემოაღნიშნული ღონისძიებების გატარება, მაგრამ კიდევ ერთხელ უნდა აღინიშნოს, რომ მხოლოდ ტურისტული ინფრასტრუქტურაში, ახალ პროდუქტსა და მარკეტინგულ ღონისძიებებში ჩადებული მილიონობით თანხები არ არის საკმარისი ტურიზმის სტატეგია-2025-ით გათვალისწინებული ენ. „მაღალმხარჯველუნარიანი ტურისტები“ მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. საქართველოში ტურისტული მომსახურების ხარისხის ამაღლების მიზნით, ასევე აუცილებელია საქართველოს მასშტაბით განხორციელდეს ინტენსიური ტრენინგები ტურიზმის ინდუსტრიის წარმომადგენლებისთვის, რაც მთავრობის მიერ განხორციელებული პოლიტიკის სრულყოფას, მიზნობრიობასა და გააქტიურებას საჭიროებს. დღემდე ორგანიზებული ტრენინგების სისუსტისა და არამიზნობრიობის მაგალითად მოვიყვანოთ წლებში ტურიზმის ადმინისტრაციის მიერ ჩატარებული გადამზადების კურსები, რომელიც 2017 წელს გაიარა ტურიზმის ინდუსტრიის 1,270-მა წარმომადგენელმა საქართველოს მასშტაბით. კურსები მოიცავდა შემდეგ თემებს:

- საგადასახადო კოდექსი და ფინანსური ანგარიშგება;
- სასტუმროს საქმე და მომსახურების უნარ-ჩვევები;
- საოჯახო სასტუმროს მართვა, მარკეტინგი და გაყიდვების

ხელშეწყობა;

- ღვინო, როგორც ტურისტული პროდუქტი;
- საბაზისო ინგლისური ენის კურსები;
- სამთო გამყოლის კურსები;
- პირველადი სამედიცინო დახმარება;
- ტურიზმის განვითარების ტენდენციები და განთავსების

საშუალებების მართვის საფუძვლები;

- სამთო-საფეხმავლო მარშრუტებზე ადგილობრივი გამყოლების მომზადების კურსი. [4]

როგორც წესი, ზემოაღნიშნული კურსები და ტრენინგები არა მხოლოდ არასაკმარისი რაოდენობისაა, არამედ, ზოგადი და მოკლევადიანია, არ არის გამიზნული კონკრეტულ პროფესიებზე (გარდა სამთო გიდის) და ნათელია, რომ არ არის შედგენილი დამსაქმებელთა მოთხოვნების მიხედვით, შესაბამისად, არარელევანტურია და სრულად ვერ უზრუნველყოფენ მსმენელთა მიერ იმ უნარების შეძენას, რომელსაც დასაქმების ბაზარი ითხოვს. აღსანიშნავია, რომ ჩატარებული კურსები და ტრენინგები თავისი შედეგებით, რბილად რომ ვთქვათ, ვერ პასუხობენ ტურიზმის შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს, მაგრამ იხარჯება დიდი თანხები.

სამწუხაროდ, გვინდა ხაზი გავუსვათ იმ ფაქტსაც, რომ ასოცირების შესახებ შეთანხმებითაც კი არ იყო გათვალისწინებული ტურიზმის პროფესიებისა და სპეციალობების განვითარებისა და ხელშეწყობის ღონისძიებების ვალდებულება, მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყანა ევროპული განათლების სტანდარტებზე გადადის. ამასთან ერთად აღსანიშნავია, რომ ტურიზმის დარგის პოლიტიკის განმახორციელებელ ორგანოს (ტურიზმის ეროვნულ ადმინისტრაციას) მისთვის „საქართველოს კანონით „ტურიზმისა და კურორტების შესახებ“ მუხლი 5-ით დაკისრებული ვალდებულების შესრულება: „ტურიზმისა და კურორტების დარგის მართვის აღმასრულებელი ხელისუფლების უფლებამოსილი ორგანო - ხელს უწყობს არსებული სამეცნიერო-პრაქტიკული პოტენციალის გამოყენებასა და განვითარებას; ასევე, უზრუნველყოფს ტურიზმისა და კურორტების დარგში სამეცნიერო-კვლევითი სამუშაოების განხორციელებას, თავისი სპეციალისტების პროფესიულ ზრდასა და სრულყოფას“. [5]

კიდევ ერთხელ გვინდა აღვნიშნოთ, რომ მსოფლიო მოგზაურობისა და ტურიზმის საბჭოს ექსპერტთა აზრით, „შრომის უნარების კომპონენტს გადამწყვეტი მნიშვნელობის აქვს ტურიზმის პროდუქტისა და მომსახურების მიწოდების ჯაჭვში“.

ამკარაა საქართველოს მთავრობის მიერ დასაქმების პოლიტიკის არასრულყოფილი განხორციელება წარმოშობს შრომითი რესურსების დეფიციტს, რომელიც თავის მხრივ განაპირობებს

მოკლევადიან პერსპექტივაში დასაქმებისა და გრძელვადიან პერსპექტივაში ინვესტიციების მოცულობის ზრდის შენელებას და, შესაძლებელია, დონის დაცემასაც კი. პროფესიონალთა რაოდენობასთან და ხარისხთან დაკავშირებული ერთობლივი პრობლემები და ადამიანური რესურსის დეფიციტი ტურიზმში გავლენას მოახდენს და უკვე ახდენს დარგის რენტაბელობაზე, კონკურენტუნარიანობაზე, განსაკუთრებით მეზობელი ქვეყნების ტურისტულ ბაზარზე.

იმის გამო, რომ ტურიზმი თავის ხასიათით სტრუქტურულია და წარმოადგენს დარგთაშორის კომპლექსს, დარგში სამუშაო ადგილების მრავალფეროვნების დასახასიათებლად წარმოვადგენთ დიაპაზონს, რომელშიც ტურისტული მომსახურების სექტორები ვარირებენ - იგი იწყება ტურისტული კომპანიებიდან, სასტუმროებიდან და მთავრდება ავიატრანსპორტით. ტურიზმის სატელიტურ ანგარიშებზე (TSA-ზე) დაყრდნობით, ტურიზმის ინდუსტრიის სექტორებს წარმოადგენს: განთავსების მომსახურება, სურსათითა და სასმელების მომსახურება, სამგზავრო სატრანსპორტო მომსახურება, სატრანსპორტო საშუალებების გაქირავების მომსახურება, ტურისტული სააგენტოები და დაჯავშნის სხვა მომსახურება, კულტურული ღონისძიებების მომსახურება, სპორტული და დასვენების მომსახურება, გამოფენებისა და კონფერენციების მომსახურება, სხვა ტურისტული მოხმარების პროდუქტების მომსახურება - რომლებიც ტურისტებს საქონელსა და მომსახურებას სთავაზობს: საკვები და სასმელი, ტანსაცმელი, უბაჟო პროდუქტების, ბარგის, კამერების და ტელეფონის სხვა მომსახურება; აგრეთვე, საცალო ვაჭრობა, საფინანსო სექტორის საქმიანობა, როგორიცაა სავალუტო მომსახურება და სამოგზაურო დაზღვევა; და სატელეკომუნიკაციო მომსახურების პროვაიდერები, როგორიცაა სატელეფონო ზარები და ინტერნეტი და ა.შ. [6]

ზემოაღნიშნულიდან ჩანს, რომ მრავალფეროვანია ტურიზმში პირდაპირ დასაქმებულ ადამიანთა პროფესიები და შესაბამისად, მათთვის საჭირო უნარები - დაწყებული დამლაგებლების და ოფიცiantების დამთავრებული ავიალაინერების პილოტების პროფესიულ უნარებამდე.

სწორედ ამიტომ, ტურიზმის ადამიანური რესურსებით უზრუნველყოფის მიზნობრიობა, უპირველეს ყოვლისა, დაკავშირებულია იმ საგანმანათლებლო რეფორმებთან, რომელსაც ბოლო რამდენიმე წელია ახორციელებს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო. იმისათვის რომ ნათელი იყოს აღნიშნული რეფორმების უუნარობა და სისუსტე საქართველოს საგანმანათლებლო სისტემასა და ტურიზმში მაღალკვალიფიციური კადრების სიმწირესთან დაკავშირებით, მოკლედ განვიხილოთ და გავაანალიზოთ პროფესიულ განათლებაში ბოლო წლებში განხორციელებული რეფორმები და მათი შედეგები.

„საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სტრატეგია 2017-2021“-ის მიხედვით, 2013 წლის დეკემბერში დამტკიცდა განათლების რეფორმის სტრატეგია და დაიწყო პროფესიულ განათლებაში სისტემური გარდაქმნა, რომელიც მიცავდა პროფესიულ განათლებასა და შრომის ბაზრის მოთხოვნებს შორის შესაბამისობის უზრუნველყოფას, დამსაქმებელთა ჩართულობით ახალი სასწავლო პროგრამების შემუშავებასა და ინოვაციური სწავლების ხელშეწყობას. უნდა აღინიშნოს, რომ რეფორმა ინტენსიურად მიმდინარეობდა - გადამზადდა ექსპერტები და ტრენერები, დამსაქმებელთა ჩართულობით დაიგეგმა და განხორციელდა ახალი მოდულები და სასწავლო პროგრამები დაიწყო მათი საპილოტე პროექტების სახით განხორციელება. აღნიშნულ რეფორმას სრულყოფილ განხორციელებამდე მოუხსნო ახალმა გადაწყვეტილებამ, რომელიც გულისხმობს პროფესიულსა და უმაღლეს სასწავლებლებს შორის განყვეტილი „ჯაჭვის“ შექცევის იდეას. მიღებულ იქნა საკანონმდებლო ცვლილებები, მაგრამ აღმოჩნდა, რომ საგანმანათლებლო სისტემა, განსაკუთრებით პროფესიული სასწავლებლები ჯერ კიდევ წინა რეფორმის ეტაპზე იმყოფებოდნენ და არ იყვნენ მზად აღნიშნული რეფორმისთვის. ასევე, სამწუხაროა ის ფაქტიც, რომ განათლების ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩოდან ამოღებულ იქნა ტურიზმის შრომის ბაზარზე ისეთი მოთხოვნადი პროფესიების სწავლება კოლეჯებში, როგორებიცაა ტუროპერატორი და გიდი. პროფესიულ სწავლებაში დარჩა მხოლოდ: სასტუმროს მომსახურება, სარესტორნო

მომსახურება, კულინარიის ხელოვნება და კონდიტერია. აღნიშნული ცვლილება განხორციელდა 2018 წელს, სწავლის სფეროების კლასიფიკატორის შემუშავების შემდეგ, რომელიც ეყრდნობა იუნესკოს დოკუმენტებს: „განათლების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაცია“ (ISCED-F-2013) და „განათლებისა და ტრენინგის სფეროები 2013 - დეტალური სფეროების აღწერა“ (ISCED-FoET-2013).

თუ კი გავითვალისწინებთ ახალი რეფორმების უმნიშვნელოვანეს მღწევას, რაც პროფესიულ და უმაღლეს სასწავლებლების დამაკავშირებელი „ჯაჭვის“ აღდგენას გულისხმობდა, მაშინ გაუგებარია პროფესიულ განათლებაში არსებული შეფასების სისტემა, რომელიც არ არის თანხვედრაში უმაღლეს სასწავლებლებთან, რომლებშიც შეფასება ხდება კრედიტებით, ხოლო პროფესიულში განათლება დასტურდება მხოლოდ გაიარა თუ ვერ გაიარა სტუდენტმა აღნიშნული კურსი. შესაბამისად, სირთულეს წარმოადგენს და შეუძლებელს ხდის, პროფესიულიდან უმაღლესში გადასვლის შემთხვევაში, სტუდენტის ცოდნის დონე და აღიარება. ამ და სხვა, ჯერ კიდევ არსებული, გაუგებრობების გამო პროფესიულ სასწავლებლებისა და ხშირ შემთხვევაში ტურიზმში უმაღლესი სკოლების კურსდამთავრებულები ეძებენ სამსახურებს მომსახურების სხვა სფეროებში და დარგი კარგავს ადამიანურ რესურსს, იმის მაგივრად, რომ სხვა სფეროებიდან „გადმოიბიროს“ უკვე განათლება მიღებული ახალგაზრდები და მისცეს მათ საშუალება ახალი პროფესიული უნარების შეძენის შემდეგ ჩაერთოს ტურიზმის სექტორში. ასეთი კადრების ტურიზმში „გადმოიბირების“ აქტუალობა შეიძლება ისტორიული ექსკურსითაც დავადასტუროთ. კერძოდ, მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისების გამო, სხვადასხვა სექტორები განიცდიან პერიოდულად ზარალს და დაცემას. შესაბამისად, ადამიანური კაპიტალი გადაინაცვლებს ხოლმე სხვა სექტორებში მათი განვითარების პერსპექტივების, მაღალი ანაზღაურებისა და სხვა მიზეზთა გამო.

მაგალითად, 1990-იანი წლებიდან ინფორმაციული ტექნოლოგიების დარგმა მიიზიდა ადამიანური კაპიტალი სწრაფად ზრდისა და მაღალი ანაზღაურების გამო. ამავე დროს 2000 წელს დარგმა

დაცემა განიცადა. იმისდა მიუხედავად, რომ მალევე დაიწყო აღდგენა, მაინც დაკარგა მრავალი უკვე მაღალი დონის უნარების მქონე სპეციალისტები სხვა სექტორებში გადასვლის გამო. აღდგენის პროცესი დაბალი ტემპებით მიმდინარეობდა, რადგან საჭირო გახდა ახალი სპეციალისტებისა და „ტალანტების“ აღზრდა და მიზიდვა.

ტურიზმის ინტერესს წარმოადგენს მაღალი დონის შრომითი უნარების მქონე „ტალანტთა“ ე.წ. „გადმობირება“. მაგალითად, დარგში სხვადასხვა მიმართულებით მნიშვნელოვანია: ისტორიკოსების, გეოგრაფების, ხელოვნებათმცოდნეების, კულტუროლოგების, ჟურნალისტების, კომპიუტერული ტექნოლოგიის სპეციალისტების, ეკონომისტებისა და ა.შ. მიზიდვა. დარგის პოპულარობიდან და სწრაფი ზრდიდან გამომდინარე, დროული და მნიშვნელოვანია უმაღლესი განათლების სხვადასხვა მიმართულებებსა და ფაკულტეტებზე სასწავლო არჩევით კურსად შევიდეს ტურიზმის გაცნობითი კურსი - საფუძვლები. ასევე, მოკლევადიან კურსებსა და ტრეინინგებზე შესაძლებელია მომიჯნავე დარგების სპეციალისტთა გადამზადება, რომელთაც თავისი ძირითადი განათლებითა და უნარებით შეუძლიათ ტურიზმში ნაყოფიერი მუშაობა. აღნიშნული გადამზადების ინტენსიური კურსების დაარსება მთავრობის პრიორიტეტი უნდა გახდეს. კურსები უნდა შეიქმნას თვითმართველობებთან რეგიონის თავისებურებებისა და ტურიზმის პრიორიტეტული მიმართულებებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნის გათვალისწინებით.

დარგში ე.წ. „ტალანტების“ მიზიდვისა და დამკვიდრებისათვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია განვიხილოთ ტურიზმის მსოფლიო ორგანიზაციის რეკომენდაცია, რომელიც წარმოდგენილია ჰააგის დეკლარაციით ტურიზმის შესახებ, რომელიც მიღებულ იქნა, 1989 წელს ტურიზმის საპარლამენტაშორისო კონფერენციაზე. დეკლარაციის პრინციპი IX-ის მიხედვით, „ტურიზმის, როგორც პიროვნებათაშორისი საქმიანობის ხარისხი, დამოკიდებულია განეული მომსახურების ხარისხზე. ამიტომ უაღრესად მნიშვნელოვანია შესაბამისი განათლების მიცემა ფართო საზოგადოებისათვის სკოლის ასაკიდანვე, ტურიზმის სფეროში მომუშავე

პროფესიონალების განათლება და სწავლება, ამ პროფესიის ახალი კადრების მომზადება ტურისტული ინდუსტრიისა და ტურიზმის განვითარებისათვის.“[7]

ზემოაღნიშნულთან დაკავშირებით, ტურიზმის ინდუსტრიის, განათლების სისტემისა და მთავრობის (აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და თვითმართვულობების) ერთობლივი ღონისძიებები შეიძლება შემდეგი სახით ჩამოვაყალიბოთ:

ა) მოგზაურობისა და ტურიზმის კადრებისთვის მომზადდეს ადამიანური რესურსი, სკოლებისა და სხვადასხვა უმაღლესი სასწავლებლების სასწავლო პროგრამებში ტურიზმის ჩართვით;

ბ) ამალდეს ტურისტული პროფესიების პრესტიჟი და, უპირველესად, ხელი შეეწყოს ახალგაზრდობას იმოღვანეოს ტურიზმის სფეროში;

გ) შეიქმნას სასწავლებლების ქსელი, სადაც განხორციელდება არა მარტო ტურიზმის პროფესიული სწავლება, არამედ განათლების მიღებაც საერთაშორისო დონის სტანდარტიზებული სასწავლო გეგმის შესაბამისად, რაც თავის მხრივ გაადვილებს დიპლომების აღიარებას და ტურისტული პერსონალის გაცვლას ევროპულ სივრცეში;

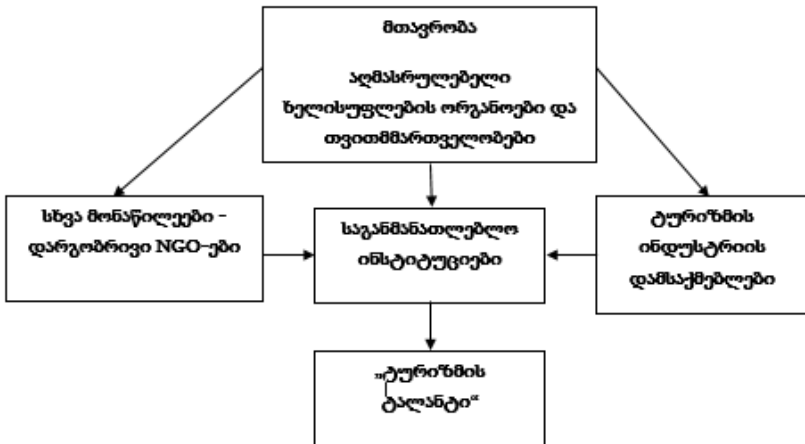
დ) გაერთიანებული ერების განათლების, მეცნიერების და კულტურის ორგანიზაციის (იუნესკოს) რეკომენდაციების შესაბამისად, ხელი შეეწყოს, ტურისტული სფეროს ნებისმიერი დონის პერსონალისათვის უწყვეტი სწავლებისა და კვალიფიკაციის ასამაღლებელი კურსების პედაგოგებისა და ტრენერების მომზადებას;

დ) მომზადდეს მასწავლებლები ტურიზმის დარგში, განხორციელდეს განათლების უწყვეტი პროცესი, ხელი შეეწყოს მთელი ტურისტული პერსონალის ან მასწავლებლების კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ნებისმიერი დონის კურსების ჩატარებას.

ტურიზმის ინდუსტრიის, განათლებისა და მთავრობის პოლიტიკის სტრატეგიულ თანხვედრას მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება სექტორში ე.წ. „ტალანტების“, განსხვავებული უნარების მქონე კადრების მიზიდვის საქმეში. სასწავლო პროგრამების დაგეგვისა და იმპლიმენტაციის პროცესში მთავრობის, ტურიზმის ინდუს-

ტრიის, საგანმანათლებლო ინსტიტუციებისა და დარგის სხვა მონაწილეების კოორირებას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ტურიზმის კადრების (ტალანტების) აღზრდისა და მიზიდვის საქმეში, აღნიშნულ კოოპერირებასთან დაკავშირებით, ჩვენს მიერ შემუშავებულ იქნა მოდელი, რომელიც წარმოდგენილია სურათზე.

სურათი. ტურიზმის ინდუსტრიის, განათლებისა და მთავრობის კოოპერირების მოდელი „ტურიზმის ტალანტების“ მიზიდვის მიმართულებით



წყარო: შედგენილია ავტორის მიერ, 2018

მოდელში მთავრობას წარმოადგენს თვითმმართველობები და ყველა ის ორგანიზაცია და უწყება, რომელის კომპეტენციას განეკუთვნება ტურიზმში დასაქმებისა და განათლების განვითარების პოლიტიკის დაგეგმვა და განხორციელება (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ტურიზმის ეროვნული ადმინისტრაცია და განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო და სხვ.);

ზოგადად, ამ მიმართულებით მთავრობა შეიმუშავებს სამუშაო ძალის საჭიროების დაგეგმვის პერსპექტიული გეგმას და

ახორციელებს „ტურიზმის ტალანტების“ კვლევას, მათ შორის საჭირო ინვესტიციების მიზიდვისა და პრობლემის გადაწყვეტის მიმართულებით; შეიმუშავებს „ტურიზმის ტალანტების“ მიზიდვის სტრატეგიას განათლების ყველა დონეზე, მათ შორის მთელი ცხოვრების მანძილზე განათლების ფარგლებშიც; რეგულარული კავშირი აქვს ტურიზმის ინდუსტრიასთან და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან; ნერგავს მხარდამჭერ საიმიგრაციო პოლიტიკას, რომელიც დაკავშირებულია ტალანტების ნაკლებობის მქონე ინდუსტრიებსა და პროფესიებში „ტურიზმის ტალანტების“ დეფიციტის აღმოფხვრასთან.

ტურიზმის ინდუსტრიის დამსაქმებლებს - ტურიზთან პირდაპირ და არაპირდაპირ დაკავშირებული დარგების ორგანიზაციები და საწარმოები (ტურისტული კომპანიები, სასტუმროების, ვეებისა და სატრანსპორტო კომპანიების და სხვ.); ისინი ძირითად ნაკადებად და პრიორიტეტებად ჰყოფს ტალანტების მართვას, როგორც მთავარი კორპორატიული ამოცანას, რომელსაც თავისი ადგილი უჭირავს ორგანიზაციის განვითარების სტრატეგიაში; ტალანტების რესურსის კვლევას ახდენს ტურიზმის სექტორის გარეთ; პარტნიორული ურთიერთობას აყალიბებს, სამუშაო დროის გაყოფის შეთავაზების გზით, ტურიზმის ბიზნესის ან სხვა სექტორების მუშაკთათვის; სხვადასხვა მუშახელისთვის ახდენს სამუშაო ვარიანტების შეთავაზებას (მაგ., ქალებისთვის, ხანდაზმულთათვის და ა.შ.); მომავალი ტალანტებისთვის ახდენს კონკრეტული კარიერული მითითებების მიწოდების უზრუნველყოფას ეფექტური ინფორმაციისა და კომუნიკაციის გზით; ახალგაზრდებისათვის ტურიზმში ახდენს ეფექტური წინსვლის ვარიანტის, როგორც კონკრეტული კარიერული გზების შეთავაზებას; ახდენს მეტი სტაჟირების შეთავაზებას; ქმნის კორპორატიული შენატანს ტურიზმის განათლებაში, ტრენინგებსა და სწავლებაში.

სხვა მონაწილეებს - დარგობრივ NGO-ებს - საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციები, რომლებიც მონაწილეობენ ტურიზმში დასაქმებისა და საგანმანათლებლო პროექტებში; საგანმანათლებლო ინსტიტუტებს - საშუალო

სკოლები, პროფესიული და უმაღლესი სკოლები, გადამზადებისა და ტრენინგების სკოლები და ა.შ., რომლებიც უზრუნველყოფს ტურიზმის პროფესიულ სწავლებას, ტრენინგებასა და სასწავლო პროგრამებს საკმარისი რაოდენობითა და ხარისხით; ამზადებს საკმარისი რაოდენობის პედაგოგებს ტურიზმის მიმართულებით, მათზე შეზღუდვის გარეშე; შეიმუშავებს ტურიზმის თანამედროვე კურსების სასწავლო გეგმას და ახდენს კვალიფიკაციების სტანდარტიზირებას/სერტიფიცირებას; მომავალი დასაქმების უზრუნველყოფის მიზნით, ინდუსტრიასთან და მთავრობასთან ერთად ჩართულია სწორი უნარების შესწავლის ხელშეწყობაში;

„ტურიზმის ტალანტს“-სხვადასხვა პროფესიის ადამიანები და საგანმანათლებლო ინსტიტუტების მსმენელები, სამუშაოს მაძიებლები. მათი მჭიდრო კავშირი და კოოპერირება, როგორც უმაღლესი, ასევე პროფესიული კოლეჯებისა და ტრენინგ ცენტრების დონეზე სასწავლო პროგრამებთან დაკავშირებით შესაძლებელს გახდის შრომის ბაზარს მიეწოდოს მაღლკვალიფიციური კადრები და გადაიჭრას, როგორც შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემები, ასევე ხელი შეეწყოს დასაქმებისა და შესაბამისად, ქვეყანაში სიღარიბის აღმოფხვრის არსებულ გამოწვევის დაძლევაში.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ტურიზმის დასაქმების ბაზრის განვითარებისათვის ე.წ. „ტალანტების“ არა მხოლოდ მიზიდვის, არამედ სექტორში დამკვიდრების მიმართულებით გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება ტურიზმის ინდუსტრიის, განათლებისა და მთავრობის ერთობლივ სტრატეგიასა და ღონისძიებებს.

მხოლოდ სახელმწიფო დონეზე ჩატარებული კვლევის ანალიზით გამოკვეთილ უნდა იქნას ტურიზმში ტალანტების საჭირო რაოდენობა და ქვესექტორები, არამედ, უნდა დადგინდეს რომელი დონის განათლება და პროფესიული უნარებია საჭირო დარგის განვითარებისათვის მოკლევადიან, საშუალოვადიან და გრძელვადიან პერსპექტივაში. მხოლოდ ასე იქნება შესაძლებელი ტურიზმში შრომის ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის აღმოფხვრა.

დასკვნები

ტურიზმის დასაქმების ბაზრის სრულყოფისათვის ე.წ. „ტალანტების“ არა მხოლოდ მიზიდვის, არამედ სექტორში დამკვიდრების მიმართულებით გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება შესაბამისი განათლების მიცემას ფართო საზოგადოებისათვის სკოლის ასაკიდანვე, ტურიზმის სფეროში მომუშავე პროფესიონალების განათლებასა და სწავლებას, ამ პროფესიის ახალი კადრების მომზადებას ტურისტული ინდუსტრიისა და ტურიზმის განვითარებისათვის. აღნიშნული კი შესაძლებელია მხოლოდ ტურიზმის ინდუსტრიის მონაწილეების, საგანმანათლებლო ინსტიტუციებისა და მთავრობის მიერ ერთობლივი კვლევის საფუძველზე გამოვლენილი პრიორიტეტული ღონისძიებების დაგეგმვისა და იმპლემენტაციის პირობებში.

კვლევის ანალიზით გამოკვეთილ უნდა იქნას არა მხოლოდ ტურიზმის ქვესექტორები და მასში ტალანტების საჭირო რაოდენობა, არამედ, უნდა დადგინდეს რომელი დონის განათლება და პროფესიული უნარებია საჭირო დარგის განვითარებისათვის მოკლევადიან, საშუალოვადიან და გრძელვადიან პერსპექტივაში. მხოლოდ ასე იქნება შესაძლებელი ტურიზმში შრომის ბაზარზე მოთხოვნასა და მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის აღმოფხვრა.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. Business Dictionary,
<http://www.businessdictionary.com/definition/talent.html> 01.02.2019
2. Global Talent Trends for Travel&Tourism Sector, WTTC, 2015, p.48 <https://www.wttc.org/-/media/382bb1e90c374262bc951226a661-8201.ashx>
3. „საქართველოს ტურიზმის სტრატეგია 2025“, გვ.: 14, 2015, თბილისი.
4. საქართველოს ტურიზმის ეროვნული ადმინისტრაციის საქმიანობის ანგარიში - 2016.
5. „საქართველოს კანონი „ტურიზმისა და კურორტების შესახებ“. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/17356>

6. Understanding the travel and tourism labor market, A report for ABTA, London, July 2014, pp. 5-6

https://www.abta.com/sites/default/files/media/document/uploads/Cebr_-_ABTA_employment_study.pdf

7. მეტრეველი. მ. ტურიზმის ეკონომიკა და პოლიტიკა. გამომც. „ფავორიტი პრინტი“. 2011, თბილისი. გვ. 16-17

REFERENCES:

1. Business Dictionary,

<http://www.businessdictionary.com/definition/talent.html> 01.02.2019

2. Global Talent Trends for Travel&Tourism Sector, WTTC, 2015, p.48 <https://www.wttc.org/-/media/382bb1e90c374262bc951226a6618201.ashx>

3. “Georgian Tourism Strategy 2025”, pp .: 14, 2015, Tbilisi.

4. The report of the activities of the National Tourism Administration of Georgia - 2016.

<http://www.gnta.ge> was last updated 01.02.2019

5. “Law of Georgia on Tourism and Resorts”.<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/17356>

6. Understanding the travel and tourism labor market, A report for ABTA, London, July 2014, pp. 5-6

https://www.abta.com/sites/default/files/media/document/uploads/Cebr_-_ABTA_employment_study.pdf

7. Metreveli M., Tourism Economics and Policy, “Favoriti Ptinti, 2011, Tbilisi. pp: 16-17.

**THE OPPORTUNITIES FOR ADDRESSING THE TOURISM
LABOR MARKET PROBLEMS IN GEORGIA BY MEANS
OF ESTABLISHMENT OF THE MODERN EMPLOYMENT
FACTOR – “TOURISM TALENT”**

Marina Metreveli, PhD, Professor of GTU,
Irakli Tavberidze, PhD student of GTU

RESUME

The work defines tourism as one of the key sectors for development of the labor market and eradication of poverty. In the current business environment, the tourism employment market similar to other sectors, requires special skills to be provided by various educational organizations.

It is noteworthy that unlike other sectors of economy, human resources in tourism create high quality service and product assigned with the primary role in development of competitiveness of this field and economic growth in general.

The Article provides the phenomenon of so-called “Tourism Talent” to play the significant role in elimination of imbalance between the demand and provision of the tourism labor market.

The study aims at analysis of the problems and causes of imbalance between the demand-provision of the tourism labor market in Georgia.

The tasks of the study imply: study of the tourism interests in regards with attraction of so-called “Tourism Talent” from other spheres to tourism and establishment thereof; development of the tourism industry, education and Governmental cooperation model for attraction of “Tourism Talents”; strive to address the tourism labor market problems in Georgia by means of establishment of the modern employment factor – “Tourism Talent”.

Key Words: Tourism talent, vocational education, human resources, demand-provision of labor market, employers of tourism industry.