



კვალიფიციური კადრების პოვნისა და საქუთარ კომპანიაში მოზიდვის პრობლემატიკა საქართველოში

რეზიუმე

დimitრი კობახიძე

სტუ-ს დოქტორანტი

E-mail: dimitri.kob@gmail.com

საქართველოს შრომითი რესურსების შესწავლას, მისი კვლევისადმი მიძღვნილი მრავალი მეცნიერული ნაშრომების ფონზე საკმაოდ ხანგრძლივი ისტორია გააჩნია. თუმცა დამსაქმებლის პოზიციიდან დანახულ საქართველოში წარმოდგენილ შრომის ბაზარსა და კომპანიის კვალიფიციური კადრებით აღჭურვის სირთულეების განხილვას მათ შორის დიდი ადგილი არ უკავია. არა და რაკი ყველა სახის პროდუქციას მასზე წარმოქმნილი მოთხოვნა ყიდის და არა ზოგადად საზოგადოების დიდი სურვილი რომ იგი გაყიდულ იქნეს, ვფიქრობ არ იქნებოდა ურიგო, რომ ეს მოთხოვნა უფრო კონკრეტულად და ხელშესახებად ყოფილიყო ასახული ვიდრე ის დღემდე. აქვე თუ პოტენციურ დამსაქმებლებსაც ექნებოდათ თეორიული საფუძველი თავიანთი მოთხოვნის ფორმირებისა ამ კონკრეტულიაკადემიური ნაშრომის სახით - ამით მათი საქმეც ისარგებლებდა.

შესავალი

უმუშევრობა და მისით გამოწვეული არასახარბიელო შედეგები, ზოგადად, დღევანდელი მსოფლიოს, ერთ-ერთ უმთავრეს პრობლემას წარმოადგენს. მისი ფაქტორი, გამონაკლისის გარეშე, ყველა ქვეყანაში მნიშვნელოვნად აფერხებს საერთო საზოგადოებრივ კეთილდღეობას. ხოლო იმის ფონზე თუ რარიგ მტკივნეულად განიცდიან უმუშევრობის გავლენას ძლიერი და განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნებშიც კი, ძნელი წარმოსადგენი არ იქნებოდა ის ზიანი, რომელსაც იგი ჩვენსაირი - განვითარების საწყის საფეხურებზე მდგარი ქვეყანისათვის განასახიერებს.

კვლევის მიზანი და ამოცანები.

ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევის მიზანს წარმოადგენს საქართველოს შრომის ბაზრის მოუწესრიგებლობით გამოწვეული პრობლემების გაანალიზება არა მხოლოდ სახელმწიფოს ინტერესებისა თუ დაუსაქმებელი საზოგადოების საჭიროებების მხრიდან, არამედ პოტენცი-

ური დამსაქმებლების პოზიციიდანაც, რომელთათვისაც შრომის კულტურის სიმცირე, არასტაბილურობა და ხშირ შემთხვევაში სრულიადც არარსებობა, ასევე ძალიან დიდი ზიანის მომტანი ფაქტორია. რაც, მნიშვნელოვანი საფუძველია, რომ ეს პრობლემა აქტუალურად იქნეს მიჩნეული და შეეცადოთ, რომ ერთი აგურიით მეტი შეემატოთ, მის გადასაწყვეტად გამიზნულ აკადემიურ ნაშრომთა კონსტრუქციას.

საქართველოში დასაქმების პრობლემების ზოგადი მიმოხილვა

დღევანდელი საქართველოს ბიუჯეტი არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ საზოგადოების დაუსაქმებელი ნაწილის ხარჯები ქვეყანამ თავის თავზე მინიმალურად მაინც იტვიროს. არა და თუ კი დასაქმების ზრდის წახალისება მოხდებოდა, ამ პირობებში თავად მოსახლეობის მიერვე განხორციელდებოდა დოვლათის წარმოება, რაც არამც თუ მათ პირად საარსებო ხარჯებს აუვიდოდა, არამედ სახელმწიფოსაც აქეთ შეეშველებოდა ბიუჯეტის შევსებაში. შესაბამისად შრომის ბაზარზე (რომელიც ჯერ კიდევ ფორმირების სტადიაშია) მიმდინარე პროცესები არა მხოლოდ სპეციალისტების, არამედ მთელი საზოგადოების ყურადღების ცენტრში მოექცა, ხოლო უმუშევრობის წინააღმდეგ ბრძოლა ეროვნულ პრიორიტეტთა შორის უმნიშვნელოვანესთა რიგებშია.

ამ სფეროში დღევანდელი მდგომარეობის ასახვად, მეტი თვალსაჩინოებისათვის, გთავაზობთ „დასაქმებისა და უმუშევრობის“ ცხრილს, რომელიც საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ არის წარმოდგენილი და 2005-დან მოყოლებული ბოლო თორმეტი წლის განმავლობაში, თვითოეულ წელზე ქვეყნის მოსახლეობის უმუშევრობის დონის პროცენტებს გვიანგარიშებს.

ამასთანავე, თუ აქვე დავამატებდით, რომ 2016 წელს უმუშევრობის დონე, ზოგადად ევროპაში 8,7% შეადგენდა, ხოლო საფრანგეთში კი



დასაქმება და უმუშევრობა

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა), ათასი კაცი	2023.9	2021.8	1965.3	1917.8	1991.8	1944.9
დასაქმებული, ათასი კაცი	1744.6	1747.3	1704.3	1601.9	1656.1	1628.1
უმუშევარი, ათასი კაცი	279.3	274.5	261.0	315.8	335.6	316.9
უმუშევრობის დონე, პროცენტებში	13.8	13.6	13.3	16.5	16.9	16.3
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა), ათასი კაცი	1959.3	2029.1	2003.9	1991.1	2021.5	1998.3
დასაქმებული, ათასი კაცი	1664.2	1724.0	1712.1	1745.2	1779.9	1763.3
უმუშევარი, ათასი კაცი	295.1	305.1	291.8	246.0	241.6	235.1
უმუშევრობის დონე, პროცენტებში	15.1	15.0	14.6	12.4	12.0	11.8

10,2% - მდე დაეცა, მაშინ საქართველოს 2016 წლის უმუშევრობის დონის 11,8% ცოტა უფრო მეტად შთამბეჭდავი რიცხვი გამოჩნდებოდა - ვიდრე რეალური სურათი მოგვცემდა საშუალებას რომ დაგვეჯერებინა.

საქმე კი უბრალოდ იმაშია, რომ ჩვენს შემთხვევაში „დასაქმებულის“ კატეგორიაში, სხვებთან ერთად მოაზრებული არიან აგრძელები სექტორის „თვითდასაქმებული“ წარმომადგენლებიც. ანუ თუ გვინდა გააჩნია მიწა რომელიც შეიძლება რომ დაამუშაოს და პირუტყვი რომელსაც შეიძლება რომ მოუაროს - მიუხედავად მისი უკიდურესად მცირედი შემოსავლისა, რომელსაც ძირითადად პენსიებისა და შემწეობების სახით დებულობს, იგი მაინც დასაქმებულად მიიჩნევა.

თუ აქვე გავითვალისწინებდით იმ ფაქტსაც რომ საქართველოს დასაქმებული საზოგადოების 50-60% აგრძელები სექტორშია ჩართული, უკვე სულ უფრო და უფრო ნათლად შეგძლებოდათ არსებული პრობლემის მასშტაბების შეთვალეობა.

ჩვენი აქ მოყვანილი არგუმენტების ბოლოს, მას მერე რაც შევეცადეთ, რომ თვალნათლივ აგვესახა თუ რამდენად დიდია ჩვენს ქვეყანაში საზოგადოების ინიციატივა დასაქმებისა და სამსახურის პოვნის, ერთის მხრივ ცოტა პარადოქსულადაც კი წარმოგვიდგებოდა ისეთი პრობლემის წამოჭრა რომელიც „საკადრო შიმშილისა“ და სამსახურში დასაქმებულ კანდიდატურათა ძიების საკითხებს შეეხება. თუმცა ეს საკითხები საკმაოდ მწვავედ დგას პოტენციურ დამსაქმებელთა წინაშე.

პოტენციურ თანამშრომელთა კლასიფიცირება

ზოგადად შრომითი კონტიგენტი კვალიფიკაციის, განათლების დონისა თუ საქმიანობის სფეროს მიხედვით საკმაოდ მრავალი მიმართულებით შეიძლება რომ დაიყოს. თუმცა ჩვენ ძირითადი თემებსა და მათ პრაქტიკულ მაგალითებზე გადავიტანოთ ჩვენი ყურადღება.

მაგალითად აგრძელები სექტორის თანამშრომელთა კლასიფიცირებიდან ყველაზე პრაგ-



მატული ფორმა 5 საფეხურისაგან შედგება:

- არაკვალიფიციური მუშახელი
- ნაწილობრივ კვალიფიციური მუშახელი
- კვალიფიციური მუშახელი
- პროფესიონალი (სპეციალისტი)
- მენეჯერი (მმართველი)

თვითოეული აქ ჩამოთვლილთაგან თავის მხრივ არის მნიშვნელოვანი წარმოების პროცესის სრულფასოვნად წარსამართავად, მაგრამ კვალიფიციური მუშახელის, სპეციალისტებისა და მენეჯერების ცოდნის დონე საგრძნობლადაა ჩამორჩენილი აგრალური სექტორის თანამედროვე მიღწევებსა და ტექნოლოგიურ სიახლეებს, რომლებიც ამ სფეროში არსებული ძლიერი კონკურენციის ფონზე, მეტოქეთა მიერ ძალიან აქტიურად გამოიყენება კონკურენტული უპირატესობის მოსაპოვებლად, საერთაშორისო გაყიდვებშიც და ჩვენსავე, სამაშულო ბაზარზეც.

კლასიფიცირების შემდეგი ფორმა ვრცელდება დასაქმების სუვეელა სფეროში და

მეტად თუ ნაკლებად ყველგან მას ერთი და იმავე შაბლონის დასამკვიდრებლად მოიხმარენ. საუბარია თანამშრომელთა ასაკობრივ კატეგორიებზე.

ეს სამი ასაკობრივი კატეგორია შედგება 1963-მდე; 1963 – 1980 შუალედებში და 1980 – 1995 შუალედში დაბადებული თანამშრომლები-საგან.

თვითოეულ მათგანს გააჩნია თავიანთი ინდივიდუალური შაბლონი მახასიათებლებისა, რომლებიც ძლიერი და სუსტი მხარეების, ანუ სხვა თაობებთან შედარებით უპირატესობითა და ნაკლების ერთგვარ კრებულს შეადგენს.

ამ დაყოფის ფორმის მიხედვით 1963 - მდე დაბადებული თანამშრომლების უპირატესობა მათი გამოცდილება, საქმისადმი გულმოდგინება და წლების განმავლობაში დაგროვებული ლიდერული თვისებებია, თუმცა, ვინაიდან „თანამედროვე“ ფორმის პრობლემები ხშირად თან-

სხვადასხვა თაობათა სამსახურეობრივი აქტივობის სტატისტიკა



BABY BOOMERS

დაბადებული <1953

უპირატესობები:

მაღაპროფესიული, გეგითი, ღიღერი.

ნაკლები:

ნაკლებ ადაპტირებადი



GEN X

დაბადებული 1963-1980

უპირატესობები:

მენეჯერული ნიჭები, შემოსავლიანობა, პრობლემების გადაჭრა

ნაკლები:

ნაკლებ სარწმინო



MILLENNIALS

დაბადებული 1980-1995

უპირატესობები:

ენოუზიანობა, ტექნოლოგიური, კრეატიულობა.

ნაკლები:

ზარმანი, არასისტემატური





ამედროვე მიდგომის ფორმებს მოითხოვენ ხოლმე გადასატრიალად, მენეჯერულ ჩვევებსა და ინდივიდუალურ პრობლემებთან სამუშაოდ, უპირატესობა უფრო ახალგაზრდა, 1963 – 1980 წლებში დაბადებულ თაობას ენიჭება. თუმცა ტექნოლოგიურობით, თანამედროვე მიდგომების დანერგვითა და კრეატიულობით ამ ორივე კატეგორიას „მილენიალები“ ანუ 1980 – 1995 შუალედში დაბადებული თაობა უწევს. მაგრამ ისინი სიზარმაცისა და არასტაბილურობის გამო ხშირად ფერხდებიან და სამუშაოსაც უფრო გვიან აბარებენ.

როგორც მოგახსენეთ, ეს მახასიათებლები ხშირად ქმნის შაბლონებს, რომლებიც ამა თუ იმ ასაკობრივი კატეგორიის თანამშრომლისადმი დამსაქმებელი კომპანიის შეხედულებებს განაპირობებს. თუმცა ყოველივე ამ მოცემულობების ბრმად მიყოლა ხშირ შემთხვევაში არასწორ შედეგამდე მიგვიყვანდა, რადგან, როგორც მოგეხსენებათ: „წესი ერთია და გამოწვევისი - მრავალი“.

არსებობს საზოგადოების ნაწილი, რომლებიც იწოდებიან „პერენიალებად“ ესაა გონებაგახსნილი ხალხი, რომლებიც ასაკით შეიძლება ეკუთვნოდნენ ამ სამიდან ნებისმიერ კატეგორიას, მაგრამ თავიანთი მენტალობით ასაკობრივი სტანდარტების ჩარჩოებს სცილდებიან და არანაირ წინასწარ განსაზღვრულ მოცემულობასა და შაბლონში არ ჯდებიან. ახალგაზრდა პერენიალი ისეთივე მიზანსწრაფულია, სტაბილური და სანდო, როგორც „ბები ბუმერი“ ხოლო ხანდაზმული პერენიალი კი თავისი ტექნოლოგიების ცოდნითა და თანამედროვე მეთოდოლოგიის ფლობით ტოლს არც ერთ ახალგაზრდას არ დაუდებს.

საქართველოს შრომითი კონტიგენტის თავისებურებები

შრომის ბაზარს გააჩნია დამახასიათებელი თავისებურებები, რომლებიც მეტ-ნაკლებად ყველა ეროვნებისა თუ კულტურული მემკვიდრეობის გარემოში ანალოგიურია, თუმცა არსებობს კონკრეტული, ქვეყნებისათვის სახასიათო, ინდივიდუალური კრიტერიუმები, რომლებიც მათი განვითარების სტადიების მიხედვით ფორმირდება და იცვლება.

საქართველო, ჯერ კიდევ **გარდამავალი შრომის კულტურის** ქვეყანაა, ანუ შრომის მოდელი, გადმოყოლილი საბჭოეთის პერიოდიდან, რომელშიც ყველაზე აქტიურებიცა და ყველაზე პასიური გლეხებიც ერთსა და იმავე ოდენობის ანაზღაურებას იღებდნენ, სადაც „ხალტურა“ დანაშაულად არ ითვლებოდა, ხოლო ფინანსური

მაქინაციები კიდევ კრიმინალად, რადგან ამით არ იპარავდი კონკრეტული „ვინმესას“ არამედ სახელმწიფოს კუთვნილს, რასაც საზოგადოების ყველა კონკრეტულ შრეზე მუდამ ვიდაც რაღაცას პარავდა და ეს უკვე სამარცხვინოდაც კი აღარ ითვლებოდა. დამეთანხმებით, გაძნელებოდა სხვაზე მეტი შრომის შესასრულებლად საზოგადოების, მოტივირება, რომელსაც ამ იდეოლოგიის გაეღენა წლების განმავლობაში ძერწავდა და აყალიბებდა.

ასევე მნიშვნელოვანი პრობლემაა **შესრულებული სამუშაოს გარდამავალი სტანდარტები**, რომელთა საბოლოო სახემდე მიყვანა დღემდე არ დასრულებულა. რისი თვალსაჩინო მაგალითებიცაა: მშენებლები, რომლებიც ლაზერული აზომვითი ხელსაწყოების მაგიერ, კედლის სისწორეს ჯერ კიდევ თოკზე მობმული კენჭით ზომავდნენ, გამყიდველები რომლებიც თევზის პროდუქტებს გადაუხურავი დახლიდან-ქუჩაშივე ყიდიან, რესტორნის მზარეულები, რომლებიც ხორცსაც და მწვანილსაც ერთსა და იმავე დაფაზე ჭრიან და სამარშრუტო ტრანსპორტის მძღოლები რომლებიც ბენზინის ეკონომიის მიზნით პაპანაქება სიცხეში კონდიციონერებს გამორთავენ.

თუმცა მთავარი პრობლემა შრომის ჯერ კიდევ ბოლომდე ვერჩამოყალიბებულ კულტურასა და მომსახურების ჯერ კიდევ ვერდამკვიდრებულ სტანდარტებზე უფრო მნიშვნელოვანია.

მოდიტ, საკითხის უკეთესად ვიზუალიზაციისათვის, მოვიყვანოთ რამოდენიმე მაგალითი და შემდგომ კი მათი გადაწყვეტის ფორმებზე ვიმსჯელოთ.

მაგალითი პირველი: ორიოდ წლის წინ USAID-ის „აგრალური მრეწველობის აღდგენის პროგრამაზე“ ვმუშაობდით, რომლის ფარგლებშიც ჩვენ ვატარებდით ტრენინგებს ახალი მეთოდების ადგილობრივ ფერმერებში დასანერგად - ისინი კიდევ „როგორც ჩვენი მამა და პაპა აკეთებდა ისე უნდა მოვიყვანოთ“ დაიჟინებდნენ ხოლმე. აცვლად იმისა, რომ არ დაზარებოდით, მეტი ესწავლათ და მეტი მოსავალი მიეღოთ და მათი ოჯახებიანად საზოგადოების „ძლიერი“ ნაწილისაკენ დაძრულიყვნენ „მშიერი“ და „მისახდი“ მასიდან.

ნებისმიერი პროგრესის შეთავაზებაზე გვპასუხობდნენ - „ჩვენ უბრალო გლეხები ვართ, განა რა შეგვიძლიაო“ და ეს მაშინ, როცა ერთ-ერთმა USAID-ის მაშინდელმა ბენეფიციარმა, ინდოელმა გლეხმა, რომელმაც მისი ბიზნესი საქართველოში, რუსთავის ტერიტორიაზე, წამოიწყო. კიტრისა და პომიდვრის ბიზნესი, რომელ-



იც შემდეგ მალევე ააყვავა და ამ პროდუქციის საერთაშორისოდ ექსპორტირებაც კი დაიწყო.

მაგალითი მეორე: საქართველოში, საგარეჯოს მუნიციპალიტეტში, კერძოთ კი სოფელი „იორმუდანლოს“ ჩრდილო აღმოსავლეთით, სადაც ათეულობით წელის განმავლობაში ადამიანის ზრუნვას მოკლებულ ტერიტორიაზე, გაერანებული გარემო და გაუხეშებული მოწაა. როგორც წაღკოტი შუაგულ უდაბნოში 2000 ჰა ტერიტორიაზე გაშენებულია, საერთაშორისო იმპესტორის - „Aric Group“ - ის „Vinachio Valley“ ნაკვეთების სისტემა, კურკოვანი კულტურებით, ვენახითა და ფისტას საწარმოებელი თვალუწვდენელი პლანტაციებით. კომპანიას ტერიტორიის ხელახლა გაკულტურებასა აღჭურვასა და გაშენებაში უკვე ინვესტირებული აქვს 75'000'000 დოლარი. როგორც ხედავთ, ყოვლმხრივ ხელსაყრელი პირობებია შექმნილი რეგიონის მოსახლეობის დასასაქმებლად, რაც გარკვეულ წილად ასეც ხდება, მაგრამ აგრძელებს მრეწველობის ზემოთ ჩამოთვლილი ხუთი საფეხურიდან თუმც კი „არაკვალიფიციური“ და „ნაწილობრივ კვალიფიციური“ მუშახელი ადგილობრივების სახით კომპანიას არ მოკლდება - კვალიფიციური მუშა ხელი, რომელსაც შრომითი პროცესების სათავეში ჩადგომა დაევალებოდა, ისევე როგორც მენეჯერები, რომლებსაც მართვისა და ორგანიზების პროფესიული თვისებები ექნებოდა ნასწავლი და ინგლისურიც ეცოდინებოდა - ასეთივე იოლი საშოვნელი არ აღმოჩნდა. ვინც კი მოინახა, მათთვის სამუშაო ადგილთან მისადგომობა იყო ძალიან დიდი შემაფერხებელი ფაქტორი, ხოლო იორმუდანლოში დროებით ჩასახლება და დარჩენაზე საუბარიც კი ზედმეტი იყო.

აქვე აღსანიშნავია ამ მიმართულებით სპეციალისტის მოძებნის წარმოუდგენლამდე გართულებული პროცესი, რადგან მთელი საქართველოს მასშტაბით არ აღმოჩნდა არც ერთი აგრონომი ფისტას წარმოების შესახებ ელემენტალური რჩევის მოცემა მაინც რომ შეძლებოდა. შედეგად კი მოხდა ისე, რომ სპეციალისტების 100%-ით ხოლო კვალიფიციური მუშახელისა და მენეჯერული თანამდებობების თანამშრომლების კი ნაწილობრივ - შტატების შევსება უცხო ქვეყნებიდან შემოსული მუშა ხელით განხორციელდა.

მაგალითი მესამე: მე პირადად მიწვევს სტუდენტებთან ურთიერთობა და ერთ-ერთ ლექციაზე მე მათ განუცხადე, რომ დასაქმების იდეალური მეთოდი ვიცოდი, რომ იყო ერთი საშუალო ზომის წიგნი, რომლის შესწავლის მერეც მათზე გაჩნდებოდა მოთხოვნა და 1000

ლარიან სამუშაოს უპრობლემოდ ნახავდნენ. მერე სალექციო საკითხს დაგუბრუნდი, თუმცა დაგპირდი, რომ ლექციის მერე ამ თემაზე საუბარს განვაახლებდით. არამც თუ ლექციის მერე - მთელი სემესტრი ისე გავიდა რომ მათგან არავის არ შეუსვენებია ჩემთვის - „აი იმ წიგნზე რომ მოგვახსენებდით, რომელიაო“

დასკვნა

საქართველო განვითარებადი ქვეყანაა, რომელიც ფართოდ იძლევა სივრცეს ახალი იდეებისა თუ პროექტების დასაწერად. ბევრი ის სფერო რომლებშიც დასავლეთის ქვეყნებში კონკრეტულ კომპანიას ოპერირება მსხვილი მაგნატების გარემოცვაში მოუწევდა - აქ ხშირად წვრილ-წვრილი და იოლად კონკურირებადი კომპანიებითაა დაკომპლექტებული.

თუმცა ბიზნესის სფეროს მატებისა და სამუშაო ადგილების გაჩენის პარალელურად, სულ უფრო და უფრო ღრმად მოჩანს ის ნაპრალი, რომელიც საზოგადოების ორ ურთიერთისადმი მისწრაფულ ნაწილს - კვალიფიციური მუშახელის მაძიებელ დამსაქმებელთა და სამსახურის მაძიებელ უმუშევართა შორის გაფენილა და მათ საერთო ინტერესებს, ერთმანეთისაგან და წარმატების მიღწევისაგან აშორებს.

რამდენადაც ჩვენი ნაშრომის შედეგები იძლევა დასკვნის საფუძველს. თავი და თავი ამ „ნაპრალის“ არსებობისა საზოგადოების არასათანადო მოტივირებიდან და „არასაკმარისად ძლიერი“ სურვილებიდან მომდინარეობს.

მოტივირებული ადამიანი არასოდეს არ იტყვოდა: „გლეხი ვარ და აბა რა ვქნაო“ და იმ წარმატებული ინდოელი ფერმერის შესახებ დეტალებით დაინტერესდებოდა, რომ მისი წარმატების მაგალითით ესარგებლა თავადაც.

ნალოგიურად, განა რა გაუჭირდებოდათ კაკლოვანი კულტურებისა და მეხილეობის ქეზულ პროფესორებს, რომ 2012 წლიდან მოყოლებული - დღემდე, ამ ხუთი წლის განმავლობაში, თავიანთი სპეციალიზაციის პარალელურად ფისტას კულტურაც შეესწავლათ განა უცხოეთიდან ჩამოყვანილ სპეციალისტზე უფრო მეტად არ დაფასდებოდნენ ისინი მათსავე ქვეყანაში? განა რამ შეაფერხა ისინი, თუ არა იგივე - ინიციატივის არქონა.

მოტივირებული გლეხი არ დააყენებდა ამ პარტავენებას პრაქტიკულ საჭიროებაზე მაღლა რომ დაემთავრებინებინა თავის საშუალოზე დაბალი ნიჭიერების შვილებსათვის უმაღლეს სასწავლებლები, რომ მერე, დიპლომები ამაყად კედელზე დაეკიდათ, თავად კი დამღვარიყვნენ



მამის გვერდში და თოხზე ემუშავათ.

დასაქმებას მოწადინებული და მოტივირებული ახალგაზრდა არამც თუ ლექციის ბოლომდე შეინარჩუნებდა ინტერესს - სახლშიც კი ტელეფონით დაუკავშირდებოდა ლექტორს, რომ 1000 ლარიან სამუშაოს რომ მოაპოვებინებდა იმ წიგნის ავტორი და დასახელება დაეზუსტებინა.

შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ სამართლიანი არ იქნებოდა იმის მტკიცება, თითქოს უმუშევრობა თავადვე დაუსაქმებელი ხალხის ბრალი ყოფილიყო და იმის, რომ მათ მუშაობა არ ნებებიათ, ფაქტი მაინც ფაქტად რჩება, რომ სათანადოდ ძალიან რომ სდომოდათ - ისინი მოიკრეფდნენ ნებისყოფას და იშრომებდნენ კვალიფიკაციისა და კომპეტენტურობის ასამაღლებლად, არ დაიზარებდნენ თუნდაც იორმუღანლოში გადაცხოვრებას - რა ღრითაც მათ სამუშაოს ასე დაჭირდებოდა, არ დაიზარებდნენ რჩევის მიღებას მათივე ფერმის ნაყოფიერების გასაზრდელად და ლექციის ერთი ბოლოდან მეორემდე - გულიდან არ ამოუვარდებოდათ ინტერესი იმ წიგნისადმი, რომელიც მათ მშვენიერ კარიერულ სტარტს პირდებოდა.

რეკომენდაციები

როგორც თავიდან მოგახსენებდით: შრომის ბაზრის საყოველთაოდ გავრცელებულ და საერთო მახასიათებლების პარალელურად, ყველა კონკრეტულ ქვეყანას, მათი ინდივიდუალური განვითარების სტადიების მიხედვით, თავისი კრიტერიუმებიც გააჩნია.

საქართველოში ეს მუშახელის ინერტულობა, დაბალი ინიციატივა და მცირედით დაკმაყოფილების უნარია, ასეთი ადამიანები შემოიფარგლებიან იმით რაც აქვთ. ხოლო პროგრესი და ცვლილებები არ იზიდავთ, რათა მის გამო რაიმე სახის დამატებითი სამუშაოს შესრულება არ მოუწიოთ.

თუმცა არც ის ფაქტი არ უნდა გამოგვრჩეს ყურადღების მიღმა, რომ ეს ყოველივე ჯერ კიდევ ჩამოუყალიბებელი სამუშაო კულტურისა და შესრულებული შრომის ჯერაც ვერ დამკვიდრებული სტანდარტების გარემოს თანმდევი ფაქტორია, რომელიც ამ საზოგადოების ერგვარი „დროებითი პრობლემა“. თუმცა ამ პრობლემის გვერდის ავლის გზებიც არსებობს: როგორც თანამშრომელთა ასაკობრივი კლასიფიკაციის განხილვისას მოგახსენეთ, „ბები ბუმერებს“, „გენ-X“-სა და „მილენიალებს“ შორის აქა-იქ გვხვდებიან „პერენიალებიც“, რომლებიც

შაბლონებს მიღმა, კონკრეტულ ინდივიდებად უფრო უნდა განხილონ ვიდრე რომელიმე კლასზე მორგებული შტამპის ფარგლებში.

სინამდვილეში, გამრჯე და მოწადინებული ჩვენს გარემოშიც არაერთია, მათთან გასაუბრებისას საჭიროა წარმოდგენილი აკადემიური ხარისხის, დასაქმების მტკიცებულებისა თუ სერტიფიკატების ირგვლივ დეტალების გულდასმით გამოკითხვა, მის მიერ დასახელებული მიღწევების ჭეშმარიტი ღირებულებების დაზუსტება და ნამდვილი გამარჯვებების - ენაწყლიანად შელამაზებული გაზვიადებისაგან მკვეთრი გამიჯვნა რომ მოვახდინოთ.

ამასთანავე აუცილებელია დაკონტაქტება მის მიერ მითითებულ რეკომენდატორებთან, რათა დავრწმუნდეთ, რომ მისი მიმზიდველი C.V.-ს უკან დგას ინიციატივითი ინდივიდი, რომელიც ყოველ გამოწვევას სრული პასუხისმგებლობით მოეკიდება.

ძალიან მნიშვნელოვანია მის შესახებ საზოგადოებრივი აზრის მოკვლევა, რაშიც ტელეკომუნიკაციის განვითარების თანამედროვე ეტაპზე არჩევანის მთელი მრავალფეროვნებაა წარმოდგენილი:

- მაგალითად სულ რაღაც 15 წუთი მისი „Face Book“-ის გვერდზე დახარჯული საკმარისი იქნება, რომ წარმოდგენა შევიქმნათ მის საურთიერთო წრესთან, გემოვნებასა თუ საკუთარ თავისადმი მიმართებასთან დაკავშირებით.

- ხოლო „Linkedin“-ის საშუალებით კი სრული წვდომა მოგვეცემა მის ყოფილ თანამშრომლებსა თუ აკადემიურ გარემოზე. რომელთა შორისაც ამ ინდივიდის შესახებ სურვილისამებრ ყველა საჭირო ინფორმაციის გადაზუსტება გახდება შესაძლებელი.

ასევე, მისი არჩევის შემთხვევაში, აუცილებლად უნდა მოხდეს თანამდებობაზე დასანიშნად მისთვის გამოსაცდელი ვადის შეთავაზება, რათა საბოლოოდ დავრწმუნდეთ, რომ ეს პიროვნება აიღებს ინიციატივას და დაკისრებულ საქმეს სრული გულისყურით მოეკიდება, იმიტომ რომ მას „ძალიან უნდა“ მეტი ვიდრე აქვს.

ბოლოს კი, საზგასმით გასათვალისწინებელია, რომ მომავალი თანამშრომლის შერჩევისას, მის შესასწავლად დახარჯული ერთი სრული დღე, გაცილებით ნაკლებია, ვიდრე არასახარბილო კანდიდატის „დაბალკომპეტენტურობაში“ დახარჯული ერთი თვე და მერე დამატებითი მეორეც - იმავე თანამდებობაზე ხელახლა დასანიშნი, სხვა ასეთი კანდიდატის ძიების პროცესში.



გამოყენებული ლიტერატურა

1. მერკელიშვილი მ. – „შრომითი რესურსების ფორმირებისა და გამოყენების ეკონომიკური ეფექტიანობა სოფლის მეურნეობაში საბაზრო ურთიერთობათა პირობებში“ 2009წ.
2. კვირკვაია მ. – „დასაქმების რეგულირება და მისი სრულყოფის ღონისძიებები საქართველოში“ - საკანდიდატო დისერტაცია 1999 წ.
3. ტივიშვილი დ. – „სასოფლო - სამეურნეო საქარმო და ორგანიზაციულ - სამართლებრივი ფორმები, მათი ჩამოყალიბების პრინციპები და განვითარების გზები“ - საკანდიდატო დისერტაცია. 1999წ.
4. ტუხაშვილი მ. – „საქართველოს შრომით პოტენციალის ფორმირება და განაწილება“ - სადოქტორო დისერტაცია 1997წ.
5. ცარციძე მ - „მუშების შრომის ანაზღაურება და სტიმულირება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში“ - სადოქტორო დისერტაცია, 1998წ
6. ხარაიშვილი ე. – „აგროსამრეწველო კომპლექსის ეკონომიკურ-ორგანიზაციული მექანიზმი და მისი სრულყოფის მიმართულებები“, თბილისი, 2004წ.
7. ტუხაშვილი მ. – „საქართველოს შრომითი პოტენციალი“, თსუ, 1998წ.
8. ტუხაშვილი მ. – „შრომითი რესურსების ფორმირება და გამოყენება საქართველოს საშუალო და პატარა ქალაქებში“, თბილისი, 1990წ.
9. “Hiring Your First Employee”: A Step-by-step Guide –Fred S. Steingold, 2008
10. “Employer’s Legal Handbook, (Manage Your Employees & Workplace Effectively) – Fred S. Steingold, 2015
11. “Create Your Own Employee Handbook”: A Legal & Practical Guide for Employers – Lisa Guerin J.D. Amy DelPo J.D. 2015
12. “The Essential HR Handbook”: Quick and Handy Resource for Any Manager or HR Professional Paperback – Sharon Armstrong, Barbara Mitchell, 2008

PERSPECTIVE OF IDENTIFICATION OF QUALIFIED PERSONNEL AND ATTRACTION THEM IN THE COMPANY IN GEORGIA

DIMITRI KOBAKHIDZE

PhD of GTU

E-mail: dimitri.kob@gmail.com

Summary

There is a long history of the study of Georgian labor resources and the background of many scientific papers dedicated to its research. However, the labor market presented in the position of the employer, and the complexities of equipping the company with qualified personnel does not take place among them. As we know though, all kinds of products are being sold by amount of demand generated on them, rather than general desire of society to see it being purchased. Thus it would not be unreasonable to try and make this particular demand more clear and tangible than it is up to now. And if someone offered the academic thesis, to give the potential employers some theoretical basis for formation of their demand about desired job candidates on the labor market of Georgia, - their work too would have benefited.