

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო  
უნივერსიტეტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

მარკეტინგის კათედრა



ანა ჯაფარიძე

დასაქმების სააგენტოების მომსახურებისადმი მომხმარებელთა  
დამოკიდებულების კვლევა

ნაშრომი შესრულებულია ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის  
მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ასოც. პროფესორი, ნანული ოქრუაშვილი

თბილისი

2020

## ანოტაცია

სამყარო და შესაძლებლობები სწრაფად იცვლება,საჭიროა სამუშაო ძალის ადაპტირება ახალ ტექნოლოგიებთან და ტექნიკური თუ ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება.

გლობალიზაცია და ტექნოლოგიური განვითარება არის ცვლილებების ძირითადი მიზეზი. ცვლილებებმა შეიძლება გამოიწვიოს შეუსაბამობა არსებულ უნარებსა და დამსაქმებლის მოთხოვნებს შორის, რისი შედეგიც არის უმუშევრობის დონის ზრდა. მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსებაში დასაქმების სააგენტოები დიდ როლს ასრულებენ.

სააგენტოების მიზანია ხელი შეუწყონ სამუშაოს მაძიებლების შესაბამისობას არსებულ ვაკანსიებთან. დასაქმების მომსახურების მიმწოდებლები იღებენ პრაქტიკულ გადაწყვეტილებებს,რაც სამუშაო მაძიებლების უნარებსა და მოლოდინს შორის შესაბამისობის მიღწევის საშუალებას იძლევა.

ჩავატარე რაოდენობრივი კვლევა დასაქმების სააგენტოების მომსახურების მიმართ მომხმარებელთა დამოკიდებულების შესასწავლად.კვლევის ჩატარებისას აქცენტები გაკეთდა შემდეგ საკითხებზე: დასაქმების სააგენტოებისადმი ლოიალურობის ხარისხი, ნდობის ფაქტორი, მომსახურების ნაკლოვანებები და უპირატესობები.

ჩატარებულმა კვლევამ გვიჩვენა, რომ სამუშაოს მაძიებლებს დასაქმების სააგენტოების მომსახურების მიმართ არ აქვთ სათანადო ნდობა და თვლიან, რომ ხშირ შემთხვევაში მათთან თანამშრომლობა უშედეგოა. ასევე გასაუმჯობესებელია დასაქმების სააგენტოების მომსახურების ტექნიკური მხარე, მეტად უნდა იყოს გამოყენებული თანამედროვე ტექნოლოგიები და ვებგვერდებიც უფრო მარტივად აღსაქმელი.

დასაქმების სააგენტოებს სჭირდებათ ეფექტური პოლიტიკის შემუშავება, რათა უზრუნველყონ მომხმარებელთა კმაყოფილების დონის ამაღლება და მათი ლოიალურობის მოპოვება .

## **Annotation**

The world and opportunities are changing rapidly, we need to adapt our workforce to new technologies and make technical or organizational changes.

Globalization and technological development are the main reasons for changes. The changes could lead to a mismatch between existing skills and employer requirements, resulting in rising unemployment. Employment agencies play a major role in balancing demand and supply.

The purpose of the agencies is to facilitate the compliance of job seekers with existing vacancies.

Employment service providers make practical decisions that allow them to achieve a match between job seekers skills and expectations.

As a part of paper, I conducted a quantitative research to examine the attitudes of consumers towards the services of employment agencies.

Research focused on the following issues: the degree of loyalty to employment agencies, the confidence factor, the disadvantages and advantages of service.

Research has shown that job seekers do not have the confidence to look for services in employment agencies and believe that in many cases, cooperating with them is futile. The technical side of services of employment with them is futile. The technical side of the services of employment agencies should also be improved, modern technologies should be used more and websites should be easier to understand.

Employment agencies need to develop effective policies to ensure the consumer satisfaction levels are raised and that their loyalty is maintained.

## შინაარსი

ანოტაცია .....	1
შესავალი.....	5
თავი 1.დასაქმების სააგენტოების კვლევის თეორიულ-მეთოდოლოგიური ასპექტები	
1.1.დასაქმების სააგენტოების არსი და თავისებურებები.....	7
1.2 დასაქმების სააგენტოების როლი საქართველოს შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებასა და ქვეყანაში დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებაში.....	26
თავი2.დასაქმების სააგენტოების მომსახურებისადმი მომხმარებელთა დამოკიდებულების კვლევა.....	34
დასკვნა.....	55
გამოყენებული ლიტერატურა.....	58
დანართები.....	60

## შესავალი

**თემის აქტუალობა** ნებისმიერი ქვეყანაში სოციალური პრობლემების გადასაჭრელად და ეკონომიკის განვითარების სრულყოფისთვის დიდი მნიშვნელობა ენიჭება საზოგადოების დასაქმების ხელშეწყობას და მათ შორის შრომის ბაზრის ეფექტიან ფუნქციონირებას. სამყარო და შესაძლებლობები სწრაფად იცვლება,საჭიროა სამუშაო ძალის ადაპტირება ახალ ტექნოლოგიებთან და ტექნიკური თუ ორგანიზაციული ცვლილებების განხორციელება.

გლობალიზაცია და ტექნოლოგიური განვითარება არის ცვლილებების ძირითადი მიზეზი. ცვლილებებმა შეიძლება გამოიწვიოს შეუსაბამობა არსებულ უნარებსა და დამსაქმებლის მოთხოვნებს შორის, რისი შედეგიც არის უმუშევრობის დონის ზრდა ეს კი იწვევს ეკონომიკურ კრიზისს. მოთხოვნა-მიწოდების დაბალანსებაში დასაქმების სამსახურები დიდ როლს ასრულებენ.

**კვლევითი ნაშრომის მიზანი და ამოცანები**-კვლევის მიზანია დასაქმების კერძო, სახელმწიფო და საერთაშორისო სააგენტოების საქმიანობის და ამ სფეროში არსებული პრობლემების ანალიზი, როგორც საქართველოში ასევე მსოფლიოში. აუცილებელია იმ პრობლემების ანალიზი,რაც ამ მიმართულებით არსებობს.ესენია: არაპროდუქტიულობა, დაბალი კვალიფიკაციის პერსონალი, სექტორების შორის განვითარების დაბალი დონე და ა.შ. უნდა გამოიკვეთოს ის სექტორები, რომლებშიც მაღალი ეკონომიკური აქტივობა იქნება მოსალოდნელი.

**საკვლევი საგნის და ობიექტის ფორმულირება** ობიექტია დასაქმების კერძო, სახელმწიფო და საერთაშორისო სააგენტოები. განსახილველი პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია საქართველოში, რადგან ჩვენი ქვეყნის საბაზრო ეკონომიკის შესაბამისი შრომის ბაზარი ჯერ კიდევ ფორმირების ეტაპზეა და აუცილებელია მოცემულ სფეროში მიზანმიმართული პოლიტიკის შემუშავება და გატარება.

კვლევისთვის გამოყენებული მეთოდი/მეთოდები კვლევის მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს ქართველი და უცხოელი მეცნიერების გამოკვლევები და პუბლიკაციები, თვისებრივი და რაოდენობრივი მეთოდები.

**მეცნიერული სიახლე** ნაშრომში წარმოდგენილია დასაქმების სააგენტოების მომსახურების მიმართ მომხმარებელთა დამოკიდებულება. საქართველოში ამ თემასთან დაკავშირებით არ არის ბევრი კვლევა ჩატარებული და მოცემული ნაშრომი სიახლეა, როგორც თეორიული ასევე პრაქტიკული თვალსაზრისით. აქ წარმოდგენილი ინფორმაცია მნიშვნელოვანია დასაქმების სააგენტოების წარმომადგენელთათვის და მათ აძლევს საშუალებას მნიშვნელოვანი დასკვნები გამოიტანონ. ნაშრომის მეცნიერულ სიახლეთა შორის აღსანიშნავია:

- ნაჩვენებია მომხმარებელთა დამოკიდებულება დასაქმების სააგენტოების მომსახურების მიმართ;
- დადგენილია ფაქტორები, რომლებიც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მომხმარებლებზე, კონკრეტული დასაქმების სააგენტოს მომსახურებით სარგებლობაზე გადაწყვეტილების მიღების დროს;
- გამოკვეთილია ის საკითხები, რაზეც უნდა იმუშაონ დასაქმების სააგენტოებმა, რათა უფრო ხშირად ისარგებლონ მათი მომსახურებით.

### **სამაგისტრო ნაშრომის მოცულობა და სტრუქტურა**

სამაგისტრო ნაშრომი მოიცავს კომპიუტერზე ნაბეჭდ 62 გვერდს. იგი შედგება შესავლის, 2 თავის, დასკვნებისა და მიგნებებისაგან. ტექსტში ჩართულია 1 ცხრილი, 36 დიაგრამა და 2 დანართი.

# თავი 1. დასაქმების სააგენტოების კვლევის თეორიულ- მეთოდოლოგიური ასპექტები

## 1.1. დასაქმების სააგენტოების არსი და თავისებურებები

შრომის ბაზარზე გამოცდილი სპეციალისტების ნაკლებობაა ამ სიტუაციაში, დასაქმების სააგენტოები პირველ რიგში რეაგირებენ - მათი ამოცანაა კომპანიების პერსონალის შერჩევაში მომსახურების მიწოდება. ექსპერტებმა დაადგინეს რამდენიმე მნიშვნელოვანი ტენდენცია, რომელიც უშუალოდ ეხება პერსონალის შერჩევას:

1. განმცხადებლების მოთხოვნების თანდათანობითი ზრდა. ეს შეიძლება იყოს განათლების მოთხოვნები, ასაკობრივი შეზღუდვები და ა.შ. როგორც წესი, მოთხოვნები იცვლება სტანდარტულ პოზიციებთან მიმართებაში, ან მასობრივი შერჩევის მიმართ.
2. კანდიდატების მოსაზიდად წყაროების როლების შეცვლა. აქ მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ინტერნეტი, ადგილობრივი (საქალაქო, უბანი) მედია, ბიზნეს პროფესიონალური პრესა და სხვადასხვა სპეციალური ღონისძიება.
3. პერსონალის შერჩევისთვის შექმნილი შინაგანი განყოფილებების პერსონალის ზრდა. ზოგჯერ, დიდ კომპანიებში, დასაქმებულთა რაოდენობა 15 კაცს აღწევს.
4. დამსაქმებელთა პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესება და შერჩევითი ტექნოლოგიების შემუშავება. დღეს ბევრი კომპანია ცდილობს შეიმუშაოს მათი შერჩევის სტრატეგია და ტექნოლოგია, ამასთან წინასწარ გაანგარიშდეს დრო, ფინანსური და მატერიალური ხარჯები და, საბოლოო ჯამში, აირჩიოს ყველაზე სწრაფი და ეკონომიური ვარიანტი.

დასაქმების სააგენტოების ძირითადი მახასიათებლები.

თითოეული კომპანიის წინაშე, რომელიც დაიწყებს ახალი თანამშრომლების ძებნას, ჩნდება ორი კითხვა: როგორ უნდა აცნობოს განმცხადებლებს სამუშაო ადგილების გახსნის შესახებ და სად იპოვონ პოტენციური თანამშრომლები? კერძო სააგენტოები გთავაზობთ სამუშაოებს, ძირითადად მაღალკვალიფიციური სპეციალისტებისთვის.

როგორც წესი, სააგენტო მომსახურებას მიმართავენ იმ შემთხვევაში, თუ კომპანიას არ აქვს პროფესიულ დონეზე დაკომპლექტების შესაძლებლობა, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ თანამშრომლებს მოითხოვენ მენეჯერის თანამდებობებზე ან იშვიათ სპეციალობებზე.

დასაქმების სააგენტო ზოგჯერ მოქმედებს, როგორც სალიზინგო კომპანია, რომელიც უზრუნველყოფს სამუშაო ძალას დროებით დაქირავების საფუძველზე. როგორც წესი, ასეთი სპეციალისტები არიან უმცროსი ოფისის თანამშრომლები და ჩვეულებრივი შემსრულებლები.

პერსონალის ლიზინგის უპირატესობა ისაა, რომ ეს საშუალებას გაძლევთ შეამციროთ ხარჯები, დოკუმენტაცია პრაქტიკულად ქრება, ხოლო სპეციალისტები იღებენ გარანტიებს და მუშაობენ მოსახერხებელ დროს. უწყებებს შეუძლიათ აგრეთვე უზრუნველყონ მომსახურება, რომელიც დაკავშირებულია პერსონალის თავდაპირველ შერჩევასთან და მათ ტრენინგთან.

დასაქმების სააგენტოები სთავაზობენ კანდიდატთა მაქსიმალურ რაოდენობას რეზიუმესა თუ ინტერნეტით მათ შესახებ მონაცემების მიღებით. მოწოდებული კვალიფიკაცია, რა თქმა უნდა, არასრულია, რადგან საკმაოდ ბევრი სხვა სააგენტოა, რომლებიც პერსონალთან დაკავშირებულ სხვადასხვა სახის მომსახურებას უზრუნველყოფენ.

კადრების დაქირავება-ეს მოიცავს ღონისძიებათა მთელ რიგს, რომელიც მოითხოვს საჭირო რაოდენობის და კვალიფიკაციის სპეციალისტების მოძიებას, შერჩევას,



დაქირავებას. დაქირავების კონსულტანტი იწყებს სამუშაოს მოთხოვნის ანალიზით. უპირველეს ყოვლისა, განისაზღვრება შრომის ბაზარზე საჭირო სპეციალისტების მოთხოვნა, ძიებაში მათი ხელმისაწვდომობა, კომპანიების სია, აგრეთვე თანამშრომლის სამუშაო გამოცდილება. ასევე, განისაზღვრება სასურველ კომპენსაციის პაკეტი და ხელფასი. ყველა ამ მონაცემის გასარკვევად გამოიყენება ინფორმაცია, რომელიც მოიპოვა რამდენიმე წყაროდან, კერძოდ: სააგენტოს მონაცემთა ბაზიდან, ინტერნეტ საიტების მონაცემთა ბაზებიდან, შესაფერისი თემების პრესაში და, ზოგიერთ შემთხვევაში, ექსპერტის დახმარებით. ამ ეტაპზე, კლიენტს შეუძლია მიიღოს პასუხები შემდეგ კითხვებზე:

- რამდენად რეალისტურია შემოთავაზებული თანხის საჭირო კვალიფიკაციის მქონე სპეციალისტის შერჩევა;
- რამდენ ხანს გაგრძელდება კანდიდატის ძიება;
- რამდენად დიდია არაპირდაპირი და პირდაპირი ხარჯები;
- არსებობს რაიმე რისკი;

სპეციალისტის მოთხოვნის მიღების შემდეგ, კონსულტანტი და დამსაქმებელი ერთად განმარტავენ ყველა მთავარ და მეორეხარისხოვან პუნქტს და ვაკანსიის საბოლოო აღწერას ქმნიან, უკვე შესრულებული ანალიზების საფუძველზე. უფრო მეტიც, ამგვარი კომუნიკაციის შემდეგ საწყისი მოთხოვნები შეიძლება მკვეთრად შეიცვალოს. ასევე შეიძლება შეიქმნას ისეთი სიტუაცია, როდესაც დამსაქმებლის მოთხოვნები და შესასრულებელი დავალებები ერთი თანამშრომლის მიმართ გადაჭარბებული და არაპრაქტიკულია. ამ შემთხვევაში, ორი ვაკანსიის მიღება შესაძლებელია ერთი ვაკანსიიდან. ან, როგორც ვარიანტი, კონსულტანტს შეუძლია შესთავაზოს კლიენტს ფუნქციების ნაწილის გადანაწილება არსებულ თანამშრომლებზე, ხაზი გაუსვას მომავალი თანამშრომლის ძირითადი საჭირო პასუხისმგებლობებს და შემდეგ დაიწყოს

კანდიდატის ძეგნა. აგრეთვე შეიძლება შეიცვალოს სპეციალისტის ოფიციალური მოთხოვნები (ასაკი, სქესი, განათლება), შეიძლება შეიცვალოს ვაკანსია, ანაზღაურება და ა.შ.

ყოველივე ზემოთქმულის წყალობით, კარგად განვითარებული ტექნოლოგიების გამოყენებით, სააგენტოს სპეციალისტები ხელს უწყობენ პრობლემის სწორად ფორმულირებას, აგრეთვე დამსაქმებლის საკადრო პრობლემების სხვა გადაწყვეტილებების მიღებას.

დაქირავება - ორგანიზაციის მოთხოვნით სააგენტოს მიერ განხორციელებული საქმიანობის ერთობლიობა, რომელიც მოიცავს კლიენტის სურვილის შესაბამისად, შერჩეული ვაკანტური თანამდებობის კანდიდატთა ჩამონათვალის ფორმირებასა და შემდგომ მიწოდებას.

როგორც წესი, კომპანიის მომსახურება დაქირავების სფეროში მოიცავს:

1. წინასწარი რჩევების მიწოდება შრომის ბაზრის მდგომარეობისა და ხელფასების დონის შესახებ. პერსონალის ძეგნაზე განაცხადის დამტკიცება, რომელიც დეტალურად აღწერს კანდიდატებთან დაკავშირებულ მოთხოვნებს. ძიების გრაფიკი და სამუშაო აღწერილობები.
2. მოძიება რეკლამით მედიაში, სააგენტოს პირად მონაცემთა ბაზაში, პერსონალური კონტაქტების გამოყენებით, ასევე ინტერნეტის მეშვეობით.
3. კანდიდატთა პირადი ინტერვიუ (აუცილებელია).
4. კანდიდატთა ფსიქოლოგიური ტესტირება პროფესიულ დონეზე (ე.წ. ექსპრეს დიაგნოზი).
5. ფსიქოთერაპიული საუბარი ან ფსიქო-დიაგნოსტიკური გამოკვლევა, არჩეული კანდიდატების რეკომენდაციების გადამოწმება, შინაგან საქმეთა სამინისტროს ბუღალტრული აღრიცხვა - კლიენტის მოთხოვნით.

6. საჭირო პერიოდის განმავლობაში, დაქირავებულ სპეციალისტთან კომუნიკაციის უზრუნველყოფა.

სპეციალიზაციის სტრატეგია- დაქირავების პროცესში სპეციალიზაციის სტრატეგია არის ერთეულების გამოყოფა (სტრუქტურულ დონეზე), რომლებიც პასუხისმგებელი არიან კონკრეტული ბიზნესის არეალისთვის სამმეზრო და შერჩევის სერვისების მიწოდებაზე. ასეთი შეიძლება იყოს, როგორც სპეციალურიდანაყოფები, რომლებიც შექმნილია უძრავი ქონების, ფინანსური კომპანიების, ტურიზმის, ენერჯეტიკის და ა.შ. საჭირო თანამშრომლების მოსაძებნად, ან როგორც ამ მხარეებში მომუშავე ინდივიდუალური კონსულტანტები. ეს მიდგომა დასაქმების სააგენტოებს საშუალებას აძლევს ეფექტურად შეავსონ ვაკანსიების საკმაოდ ფართო სპექტრი.

არსებობს სააგენტოები, რომლებიც სპეციალიზირებულნი არიან მხოლოდ ერთ სფეროში, მაგალითად, ირჩევენ მხოლოდ სატელეკომუნიკაციო და კომპიუტერული ტექნოლოგიების სპეციალისტებს. მაგრამ, ასეთი კომპანიები ნაკლებად დინამიურია და არავითარ შემთხვევაში არ შეიძლება ყოველთვის რეორგანიზებული იყოს წარმატებული მუშაობისთვის, ახალი გარე ფაქტორების გავლენის ქვეშ.

დასაქმების მომსახურების მიმწოდებლები არიან როგორც, საჯარო ისე კერძო დაწესებულებები. ისინი ქმნიან დასაქმების პოლიტიკას.

განვიხილოთ მსოფლიოში დასაქმების სფეროში არსებული დაწესებულებები. ესენია: შრომის სამინისტროები, რომლებიც ძირითადად დამოუკიდებლად ფუნქციონირებენ, აღმასრულებელი უწყებები, ისინი გეგმავენ და ასრულებენ შრომის ბაზრის აქტიურ და პასიურ პოლიტიკებს. ასევე არსებობს სააგენტოები, რომლებიც უზრუნველყოფენ უმუშევართა დაზღვევას, დასაქმებულთა გადამზადებას. სწავლებას კვალიფიკაციის ასამაღლებლად და სხვა. (<https://moscowjob.net>, 2013).

ძირითადი შეკითხვები რაც ჩნდება არის:

1. როგორ იღებენ და აგროვებენ დასაქმების მომსახურების მიმწოდებლები ინფორმაციას საჭირო სამუშაო ძალის უნარების შესახებ?

2. როგორ ხდება ამ ინფორმაციის გაუმჯობესება?

დასაქმების სამსახურის მიმწოდებლების მიზანია კავშირის დამყარება საჯარო და კერძო სამსახურებთან, არასამთავრობო და არაკომერციულ ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან. ისინი აგროვებენ და აანალიზებენ ინფორმაციას პირველადი შრომითი ბაზრის შესახებ.

დასაქმების სამსახურების საქმიანობაში პირველი ეტაპია შრომის მაძიებელი კანდიდატების მოზიდვა. XXI საუკუნეში ინტერნეტი საუკეთესო საშუალებაა ვაკანსიების სწრაფი განთავსებისთვის და ასევე ჩვენთვის ანუ სამუშაოს მაძიებლებისათვის ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით. ზოგიერთი დასაქმების ვებგვერდი სპეციფიურ სემინტზეა გათვლილი. მაგალითად, განვიხილოთ საჯარო სამსახურები, რომელიც წარმოადგენს საჯარო სამსახურის ოფიციალურ გვერდს და გამიზნულია კონკრეტული ჯგუფისთვის. ძალიან დიდ როლს თამაშობს დასაქმების მსურველთათვის სოციალური ქსელები, ამიტომ აუცილებელია ვაკანსიების შესახებ ინფორმაცია ამ არხის საშუალებითაც იყოს ხელმისაწვდომი. ამისათვის ვაკანსიები უნდა გამოქვეყნდეს facebook და linkedin-ის მეშვეობით. იმ შემთხვევაში, როდესაც კომპანიებს აქვთ სპეციფიური მოთხოვნილებები კადრების მიმართ და როდესაც ისინი რაიმე კონკრეტულს ეძებენ ხშირ შემთხვევაში მიმართავენ პროფესიულ ფორუმებს.

ის მახასიათებლები, რაც დასაქმების სამსახურები იყენებენ ვაკანსიების შედგენისას არის:

1. განათლება- პირველ რიგში მნიშვნელოვანია სპეციალობის განსაზღვრა, შემდეგ რა ხარისხი აქვს მოპოვებული ბაკალავრი იქნება ის მაგისტრი თუ დოქტორი. ასევე დიდ როლს ასრულებს სხვადასხვა პროფესიულ ტრენინგებში თუ კონფერენციებში მონაწილეობა.

2. პრაქტიკული გამოცდილება-აქ მოიაზრება ის დაწესებულებები, სადაც აპლიკანტს უმუშავია ასევე დაკავებული პოზიცია და სამუშაო დროის ხანგრძლივობა. ყურადღება ეთმობა ყოველი სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზების განხილვას.

3. პიროვნული მახასიათებლები-ნებისმიერი კომპანიისთვის დიდი მნიშვნელობა აქვს არამხოლოდ იმას თუ რამდენად კვალიფიციურია კადრი, არამედ მის პიროვნულ მახასიათებლებს უფრო კონკრეტულად, პუნქტუალობის დაცვას, პასუხისმგებლობის გრძნობას და ა.შ.

4. შერჩევის მეთოდები-კადრების შერჩევის მეთოდი ბევრ ფაქტორზეა დამოკიდებული. ზოგიერთ შემთხვევაში მაგალითად, როდესაც კადრის შერჩევა ხდება შედარებით ნაკლებ საპასუხისმგებლო პოზიციისთვის ეს პროცესი უფრო ხანმოკლეა. ხოლო, როდესაც შერჩევა ტარდება მეტად მნიშვნელოვანი პოზიციისთვის ამ შემთხვევაში ძალისხმევა და დროც მეტი იქნება დახარჯული.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გაეროს ერთ-ერთი სააგენტოა. ის პასუხისმგებელია შრომის საერთაშორისო სტანდარტების შემუშავებასა და დაცვაში, ასევე ხელს უწყობს შრომითი უფლებების დაცვას, შრომის სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებების დამკვიდრებას, სოციალური უსაფრთხოების გაძლიერებასა და დიალოგის შემუშავებას სამუშაო სამყაროსთან დაკავშირებულ საკითხებზე. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გამორჩეული თვისებაა სამმხრივი სტრუქტურა, რომლის ფარგლებშიც ტარდება მოლაპარაკებები მთავრობებს, მშრომელთა ორგანიზაციებსა და დამსაქმებლებს შორის. ნებისმიერი მონაწილე ქვეყნის პროფკავშირებს უფლება აქვთ გაგზავნონ თავიანთი წარმომადგენლები ყოველწლიურ შრომის საერთაშორისო კონფერენციაზე (ისევე, როგორც მთავრობის მხარეები და დამსაქმებლები)-საერთაშორისო ორგანიზაციის უმაღლესი ორგანო. ILO-ს შემადგენლობაში არის 187 სახელმწიფო. ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი არის გაი რაიდერი. შეიქმნა 1919 წელს, ვერსალის სამშვიდობო ხელშეკრულების ერთ-ერთი ნაწილის შესაბამისად, რომელიც დასრულდა პირველ მსოფლიო ომს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დამფუძნებლები მტკიცედ უჭერდნენ მხარს ჰუმანური სამუშაო პირობების შექმნას, უსამართლობის და სიღარიბის აღკვეთას. 1944 წელს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრებმა კვლავ დაადასტურეს ეს მიზნები, ფილადელფიის დეკლარაციის მიღებით.

1946 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გახდა პირველი სპეციალიზებული სააგენტო, რომელიც ასოცირდება გაერთიანებული ერების ორგანიზაციასთან. 1969 წელს, დაარსების 50 წლის იუბილესთან დაკავშირებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიენიჭა ნობელის პრემია. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ისტორიაში კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი თარიღია 1998 წელი, როდესაც შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დელეგატებმა მიიღეს დეკლარაცია სამუშაოზე ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მიიღო 180-ზე მეტი კონვენცია და 190 რეკომენდაცია, რომლებიც მოიცავს მსოფლიოს მუშაობის ყველა ასპექტს.

შრომის საერთაშორისო კონფერენცია წარმოადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის უზენაეს ორგანოს. შრომის საერთაშორისო კონფერენციის დელეგატების შემადგენლობაში არის ორი წარმომადგენელი მთავრობისა და თითო-თითო წარმომადგენელი მუშაკისა და დამსაქმებლის ყველა წარმომადგენლობითი ორგანიზაციებიდან.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მმართველი ორგანო არის აღმასრულებელი ორგანო. იგი ხელმძღვანელობს ორგანიზაციის მუშაობას გენერალური კონფერენციის სესიებს შორის და განსაზღვრავს მისი გადაწყვეტილებების შესრულების წესს. მმართველი ორგანოს სამი სხდომა ტარდება ყოველწლიურად - მარტში, ივნისში და ნოემბერში. ადმინისტრაციული საბჭო შედგება 56 წევრისგან (28 წარმომადგენელი მთავრობებიდან, 14 დამსაქმებელთაგან და 14 მუშადან) და მათი მოადგილეების 66

წევრი (28 წარმოადგენს მთავრობას, 19 წარმოადგენს დამსაქმებელს და 19 წარმოადგენს მშრომელს). მმართველი ორგანოს წევრების ათი ადგილი, რომლებიც წარმოადგენს მთავრობას, მუდმივად არის დაცული მსოფლიოს წამყვანი ქვეყნების მთავრობების წარმომადგენლებისთვის: ბრაზილია, დიდი ბრიტანეთი, გერმანია, ინდოეთი, იტალია, ჩინეთი, რუსეთის ფედერაცია, აშშ, საფრანგეთი და იაპონია. საბჭოს დარჩენილი წევრები, რომლებიც წარმოადგენენ სხვა სახელმწიფოების მთავრობას, კონფერენციას ხელახლა ირჩევენ ბრუნვითი საფუძველზე ყოველ სამ წელიწადში.

შრომის საერთაშორისო ოფისი არის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მუდმივი სამდივნო, ოპერაციების შტაბი, კვლევისა და გამომცემლობის ცენტრი. ბიურო მოიცავს დეპარტამენტს, რომელიც პასუხისმგებელია შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაკავშირებულ ყველა საკითხზე, აგრეთვე დეპარტამენტები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან დამსაქმებელთა და მუშაკთა საქმიანობაში. ბიუროს ხელმძღვანელობს გენერალური დირექტორი, რომელიც აირჩევა ხუთწლიანი ვადით, ხელახალი არჩევანის უფლებით, დასაქმებულია დაახლოებით 2.500 თანამშრომელი და ექსპერტი, რომლებიც მუშაობენ ჟენევის შტაბში და მსოფლიოს 40-ზე მეტ მისიაში იღებენ მონაწილეობას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფართო პოლიტიკას ადგენს შრომის საერთაშორისო კონფერენცია, რომელიც იკრიბება წელიწადში ერთხელ ივნისში, შვეიცარიის ქალაქ ჟენევაში. ეს ყოველწლიური კონფერენცია აერთიანებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი სახელმწიფოების მთავრობების, მუშაკთა და დამსაქმებელთა დელეგატებს.

კონფერენცია ადგენს და იღებს შრომის საერთაშორისო სტანდარტებს და წარმოადგენს ფორუმს ძირითადი სოციალური და შრომითი საკითხების განხილვისთვის. იგი ასევე იღებს ორგანიზაციის ბიუჯეტს და ირჩევს მმართველ ორგანოს.

თითოეულ წევრ სახელმწიფოში წარმოდგენილია დელეგაცია, რომელიც შედგება მთავრობის ორი დელეგატისგან, დამსაქმებლის დელეგატისგან, მშრომელთა დელეგატისგან და მათი მრჩეველებისგან. მთავრობის მრავალი წარმომადგენელი არის კაბინეტის მინისტრები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან საკუთარი ქვეყნის შრომით საქმეებზე. დამსაქმებელთა და მშრომელთა დელეგატები დასახელებულია დამსაქმებელთა და მშრომელთა ყველაზე წარმომადგენლურ ეროვნულ ორგანიზაციებთან შეთანხმებით.

ყველა დელეგატს აქვს იგივე უფლებები და ყველას შეუძლია თავისუფლად გამოხატოს საკუთარი თავი და ხმა მისცეს სურვილისამებრ. მუშა და დამსაქმებელ დელეგატებს ზოგჯერ შეუძლიათ ხმა მისცენ მთავრობის წარმომადგენლებს ან ერთმანეთის წინააღმდეგ. ამასთან, შეხედულებისამებრ მრავალფეროვნება ხელს არ უშლის გადაწყვეტილების მიღებას ძალიან დიდი უმრავლესობის მიერ, ან ზოგიერთ შემთხვევაში კი ერთხმად. კონფერენციაზე ასევე მონაწილეობენ სახელმწიფოების მეთაურები და პრემიერ-მინისტრები.

რეგულარულად ტარდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი სახელმწიფოების წარმომადგენელთა რეგიონალური შეხვედრები, რომლებიც განიხილავს რეგიონში განსაკუთრებული მნიშვნელობის საკითხებს. მმართველ ორგანოსა და საერთაშორისო ბიუროს ეხმარებიან თავიანთ მუშაობაში სამმხრივი კომიტეტების მიერ, რომლებიც მოიცავს მნიშვნელოვან ინდუსტრიებსა და ექსპერტულ კომიტეტებს ისეთ საკითხებზე, როგორებიცაა: პროფესიული მომზადება, შრომის დაცვა, მენეჯმენტის განვითარება, შრომითი ურთიერთობა, პროფესიული მომზადება, აგრეთვე მუშაკთა გარკვეული კატეგორიის განსაკუთრებული პრობლემები: ახალგაზრდები, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი ამოცანებია:



- თანმიმდევრული პოლიტიკის შემუშავება, რომელიც მიზნად ისახავს სოციალური და შრომითი პრობლემების მოგვარებას;
- შრომის საერთაშორისო სტანდარტების შემუშავება და მიღება კონვენციებისა და რეკომენდაციების სახით;
- მათი შესრულების მონიტორინგი;
- მონაწილე ქვეყნების დახმარება უმუშევრობის შემცირებისა და რეგულირების საკითხებში;
- კვლევების ჩატარება სოციალურ და შრომით საკითხებზე;
- სოციალური და შრომითი პრობლემების მოგვარებისკენ მიმართული თანმიმდევრული პოლიტიკის და პროგრამების შემუშავება;
- შრომითი საერთაშორისო სტანდარტების შემუშავება და მიღება კონვენციების და რეკომენდაციების ფორმით და მათი შესრულების მონიტორინგი;
- მონაწილე ქვეყნებს დახმარება დასაქმების პრობლემების მოგვარებაში, უმუშევრობის შემცირებისა და მიგრაციის რეგულირების საქმეში;
- ადამიანის უფლებების დაცვა (შრომის უფლებები, ასოციაცია, კოლექტიური გარიგება, იძულებითი შრომისგან დაცვა, დისკრიმინაცია);
- სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლა, მუშაკთა ცხოვრების დონის გაუმჯობესება, სოციალური უსაფრთხოების განვითარება;
- პროფესიული მომზადების ხელშეწყობა და სამუშაო და უმუშევართა გადამზადება;
- პროგრამების შემუშავება და განხორციელება სამუშაო პირობების და სამუშაო გარემოს გაუმჯობესების, სამუშაო უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის, გარემოს დაცვისა და ალდგენის სფეროში;
- დახმარება გაუწიოს მუშაკთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს თავიანთ მუშაობაში მთავრობებთან ერთად, სოციალური და შრომითი ურთიერთობების მოწესრიგებაში;

- მუშათა ყველაზე დაუცველი ჯგუფების (ქალები, ახალგაზრდები, მოხუცები, მიგრანტი მუშები) დასაცავად ზომების შემუშავება და განხორციელება.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია თავის საქმიანობაში იყენებს შემეგ ძირითად მეთოდებს: მთავრობებს, მშრომელთა ორგანიზაციებსა და დამსაქმებლებს შორის სოციალური პარტნიორობის განვითარებას (სამმხრივი). შრომის საერთაშორისო სტანდარტების შემუშავება და მიღება (კონვენციები და რეკომენდაციები) და მათი გამოყენების კონტროლი (ნორმატიული საქმიანობა). ეხმარება ქვეყნებს სოციალური და შრომითი პრობლემების მოგვარებაში, რაც გულისხმობს ტექნიკურ თანამშრომლობას კვლევებისა და პუბლიკაციების ჩატარებას სოციალურ და შრომით საკითხებზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია იღებს დეკლარაციებს, კონვენციებსა და რეკომენდაციებს. მთლიანობაში მიღებულია სამი დეკლარაცია:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 1944 წლის ფილადელფიის დეკლარაცია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიზნების და ამოცანების შესახებ;
- 1977 შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაცია მრავალეროვნული საწარმოთა და სოციალური პოლიტიკის შესახებ;
- 1998 წლის დეკლარაცია ფუნდამენტურ უფლებებსა და პრინციპების შესახებ.

11 აპრილს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გახდა ასი წლის. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 100-ე საუკუნე მნიშვნელოვანია, არა მხოლოდ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციისთვის, არამედ მთელი ცივილიზაციისთვის.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია 1919 წელს, როდესაც ის ჩამოყალიბდა, იყო საპასუხო რეაქცია იმ რევოლუციებზე, რომლებიც იმ დროს მოხდა ევროპაში. პირველ რიგში, რევოლუციები რუსეთში და ევროპის არაერთ ქვეყანაში. სოციალური სამართლიანობის პრინციპს აკმაყოფილებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყველა საქმიანობა მთელი მისი არსებობის განმავლობაში. (Шахназарова, 2019).

მნიშვნელოვანია დასაქმების სამსახურის საქმიანობის კონკრეტული ქვეყნის მაგალითზე განხილვა. ამ შემთხვევაში მოცემულია ამერიკის შეერთებული შტატების საჯარო დასაქმების მომსახურების სისტემის განვითარების ისტორია.

ამერიკის შეერთებულ შტატებში საჯარო დასაქმების მომსახურების სისტემა ვითარდებოდა ქალაქის, შტატისა და ფედერალური კანონმდებლობის ფარგლებში, დაახლოებით ექვსი ათწლეულის განმავლობაში. აშშ – ში, ისევე როგორც ევროპაში, პირველი საჯაროდ დაფინანსებული დასაქმების სამსახურები შეიქმნა ცალკეული მუნიციპალიტეტების მიერ: ნიუ – იორკის ქალაქი 1834 წელს; 1868 წელს სან-ფრანცისკო; ლოს-ანჯელესი და სიეტლი 1893 წელს; დულუთი, მინესოტა; საკრამენტო, კალიფორნია; ბუტე, მონტანა; და ტაკომა, ვაშინგტონი 1899 – დან 1906 წლებს შორის. 1890 წელს ოკაიომ ჩამოაყალიბა სახელმწიფოებრივი სისტემა.

1923 წლისათვის 32 შტატში იქნა მიღებული კანონი დასაქმების სამსახურის ოფისის შესახებ. დასაქმების მუნიციპალური ოფისები, რომლებიც განაგრძობდნენ არსებობას ზოგიერთ ქალაქში, საკმაოდ არასაკმარისი იყო და ვერ უზრუნველყვეს შრომის ბაზრის ეფექტური ორგანიზება მათ რეგიონებში. მცირე ყურადღება დაეთმო ადმინისტრაციის პრობლემებს; მათ ჩანაწერებსა და სტანდარტებში არ არსებობდა ერთიანობა, არ არსებობდა თანამშრომლობა ოფისებს შორის და არ არსებობდა ოფისის მენეჯმენტის განსაზღვრული პოლიტიკა. თანდათანობით სახელმწიფო სამსახურებმა გააცნობიერა ადმინისტრაციული, პროგრამისა და სხვა სფეროებში ადმინისტრაციულ ოფისებთან ადმინისტრაციული, პროგრამისა და პოლიტიკის კავშირების აუცილებლობის შესახებ. ამან აშკარად მოუწოდა ფედერალური ინსტიტუტის შექმნას, რომელსაც შეუძლია სახელმწიფო უწყებები დააკავშიროს თანმიმდევრულ, ინტეგრირებულ სისტემაში პოლიტიკასთან, სტანდარტებთან და ოპერაციულ პრაქტიკასთან.

ფედერალური მთავრობის საჯარო დასაქმების სააგენტოს საქმიანობა დაიწყო 1907 წელს, როდესაც ემიგრაციის ბიურომ დაიწყო ემიგრანტული შრომის განაწილება შტატებს შორის. 1914 წელს საიმიგრაციო სამსახურმა შეიმუშავა ქვეყნის მასშტაბით

ინფორმაციული სისტემა დასაქმების შესაძლებლობების შესახებ. შეერთებული შტატების შესვლამ პირველ მსოფლიო ომში გაამძაფრა ორგანიზებული საჯარო დასაქმების სისტემის აუცილებლობა.

ახლადშექმნილმა განყოფილებამ შრომის ფედერალურ დეპარტამენტში, შეერთებული შტატების დასაქმების სამსახურმა (USES) ჩამოაყალიბა სათემო მრჩეველთა საბჭოების ეროვნული ქსელი შრომის დაქირავების შესახებ, მაგრამ ამ განყოფილების საქმიანობა მკვეთრად შემცირდა ომის დასასრულს. ფედერალური სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის შექმნის წარუმატებელი მცდელობები მოიცავდა კენიონ-ნოლან ბილს (1919) და ვაგნერ ბილს (1931), რომელსაც პრესამ ვეტო დაადო. ჰერბერტ ჰოვერი, რომელიც თვლიდა, რომ ფედერალურად მართული სააგენტო აუცილებელია დიდი დეპრესიის გადაჭარბებული პრობლემების მოსაგვარებლად. დაბოლოს, 1933 წელს, USES ხელახლა დაარსდა ვაგნერ-პეისერის აქტით, როგორც შრომის დეპარტამენტის ბიურო. კანონი USES-ს მოვალეობაა “ხელი შეუწყოს ქალთა და მამაკაცთა დასაქმების სამსახურების ეროვნული სისტემის შექმნას და განვითარებას.”

1935 წელს სოციალური დაცვის შესახებ კანონი ამოქმედდა. 1936 წელს კანონმდებლობის ამოქმედებიდან რამდენიმე წლის განმავლობაში, ყველა შტატში შეიქმნა დასაქმების სახელმწიფო სამსახური, რომელიც მუშაობს USES-თან თანამშრომლობით.

მეორე მსოფლიო ომისა და კორეის ომის დროს ერი ძლიერ ეყრდნობოდა დასაქმების სამსახურებს ადამიანური რესურსების განაწილებისთვის. ასობით ათასი მუშაკი გაიწვიეს ომის დროს სასწავლო პროგრამებში; დასაქმების მომსახურების ფართო სპექტრმა დამსაქმებლებსა და პროფკავშირებს შესაძლებლობა მისცა დაენახათ საჯარო დასაქმების სამსახურების როლი ადგილობრივი შრომითი ბაზრების სტაბილურობასა და გაუმჯობესებაში. მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ კვლავ გაიზარდა ადამიანური რესურსების გამოყენებისა და შრომის ბაზრის ორგანიზებისადმი საზოგადოების ინტერესი.

განმეორებითი რეცესიები, მუდმივი უმუშევრობა, ტექნოლოგიური წინსვლა, შრომითი ძალის შემადგენლობაში ცვლილებები, სამუშაოზე სასწავლო მოთხოვნების ზრდა, ეკონომიკის გარკვეულ სექტორებში დასაქმების შემცირება (მაგ., რკინიგზა, ქვანახშირის მადარობები და სოფლის მეურნეობა), სამომხმარებლო მოთხოვნის მოდელის შეცვლამაუცილებელი გახდა გადაეხედათ USES- ის და მომსახურებას და იმ როლს, რომელიც მთავრობამ უნდა ითამაშოს, უმუშევრობის გადაჭრაში. მიღებულ ღონისძიებებში შედის ადამიანთა ძალების განვითარების და ტრენინგის აქტი (1962), პროფესიული განათლების აქტი (1963) და ეკონომიკური შესაძლებლობების აქტი (1964). 1998 წელს ვაგნერ-პეისერის კანონში შეიტანეს ცვლილებები, ხოლო USES შეიყვანეს შრომის დასაქმების და ტრენინგის ადმინისტრირების დეპარტამენტში, როგორც ერთსაფეხურიანსამუშაო ძალის პროგრამის ნაწილი. მშრომელთა ინოვაციისა და შესაძლებლობების შესახებ კანონის (2014 წ.) მიერ განხორციელდა XXI საუკუნის ფედერალური დასაქმების, ტრენინგებისა და კარიერული განვითარების სისტემა, მაგრამ მისი ძირითადი მისიის დიდი ნაწილი უცვლელი დარჩა. პროგრამა აგრძელებს შრომითი კვლევების შედგენას, ტრენინგის საჭიროებების სერტიფიცირებას, ტესტირებისა და კონსულტაციის გაწევას, გაწვრთნილი პირებისთვის სამუშაო ადგილების გაფართოებას და სამუშაო საჭიროებების შესახებ ინფორმაციას და მითითებებს. ( Ray, 2016).

ძალიან მნიშვნელოვანია ახალგაზრდების ადაპტირების პრობლემა შრომის ბაზარზე. განვიხილოთ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის შესაძლებლობები პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დასაქმების გასაუმჯობესებლად. გთავაზობთ ინსტიტუციონალურ და დამხმარე ზომებს, რომლებიც მიმართულია შრომითი რესურსების და დამსაქმებელთა ურთიერთქმედების სისტემის გაუმჯობესებისაკენ, დასაქმების სამსახურის როლის გაზრდის გზით, მთავარი შუამავალი რეგიონალური შრომის ბაზარზე. ამასთან, სტატიაში შემოთავაზებულია

ზომები, რომლებიც მიზნად ისახავს ახალგაზრდა პროფესიონალთა დასაქმებისათვის ყველაზე ხელსაყრელი პირობების შექმნას.

თანამედროვე მსოფლიოში, ახალგაზრდების შრომით ადაპტირების პრობლემა უკიდურესად აქტუალურია: ამაზე მიუთითებს შრომის ბაზრის კვლევები. რა თქმა უნდა, ეს პრობლემა უნდა გადაწყდეს სისტემური მიდგომის საფუძველზე, ზოგადი სახელმწიფო პოლიტიკის ფარგლებში, დასაქმების სფეროში. შესაბამისად, ასეთი მიდგომის შემუშავება და შესაბამისი ზომების მიღება უნდა მიენიჭოს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს, როგორც მთავარ სტრუქტურას, რომელიც პასუხისმგებელია შრომის ბაზარზე მიწოდებასა და მოთხოვნას შორის სათანადო წონასწორობის უზრუნველსაყოფად და დასაქმების ხელშეწყობისთვის (მოსახლეობის პოტენციურად დაუცველი სეგმენტების ჩათვლით, სადაც, ახალგაზრდები უნდა შედიოდნენ.

მთავარი პრობლემა, რომელიც აფერხებს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულების ეფექტურ დასაქმებას, ამ პროცესის მთავარ საგნებს შორის მჭიდრო კავშირის არარსებობაა: სასწავლო დაწესებულება, დასაქმების სამსახური, როგორც მიწოდებისადამოთხოვნის კოორდინატორი, ასევე დამსაქმებლები.

დღეს საგანმანათლებლო დაწესებულებები არცთუ ისე არიან დაინტერესებული თავიანთი კურსდამთავრებულების დასაქმებით, ხოლო შრომის ბაზარზე შესვლისთანავე, ახალგაზრდა სპეციალისტი სრულიად მარტოა.

პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის სფეროში არსებულმა ორგანომ უნდა გადაჭრას, როგორც ტაქტიკური, ისე სტრატეგიული ამოცანები, რაც შეიძლება გამოიხატოს შემდეგნაირად:

- მჭიდრო ურთიერთობა რეგიონალურ წამყვან უნივერსიტეტებთან, რათა მიიღონ ყველაზე დეტალური ინფორმაცია კურსდამთავრებულთა შემადგენლობისა და კვალიფიკაციის შესახებ;

- დამსაქმებლებთან თანამშრომლობა, მათგან ინფორმაციის მიღება პერსონალის მოთხოვნების, ვაკანსიების ლიაკანსიების და შეთავაზებული შესაძლებლობების შესახებ, აგრეთვე დამსაქმებლებისათვის ინფორმაციის მიწოდება კურსდამთავრებულების შესახებ, რომელთაც სურთ თავიანთი სპეციალობით სამსახურის პოვნა;
- დასაქმების სამსახურის კურსდამთავრებულებისთვის ინფორმაციის მიწოდება რეგიონალური შრომითი ბაზრის შესახებ, მათი პროფესიული ორიენტაციის დადგენაში დახმარების გაწევა;
- დაეხმაროს კურსდამთავრებულებს, რომლებსაც სურთ სამსახურის პოვნა, ვაკანსიების მოძებნაში დახმარება, რეზიუმეების შედგენასა და სამოტივაციო წერილებში; კონსულტაცია ან დამსაქმებელთან მოლაპარაკების დროს პრეზენტაციის შესახებ კონსულტაცია.

დამსაქმებელთა მოსაზიდად, კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობის ორგანომ აქტიური მონაწილეობა უნდა მიიღოს შრომის ბაზრის განვითარებისთვის მიძღვნილ სხვადასხვა ღონისძიებაში. ეს მოიცავს სხვადასხვა სამუშაო ბაზრობებს, კარიერის დღეებს და ა.შ. დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის გარდა, ამ ორგანომ უნდა დაარეგულიროს თავისი საქმიანობა დასაქმების ხელშეწყობის სისტემის სხვა მონაწილეებთან.

ახალგაზრდა სპეციალისტების დასაქმების ხელშეწყობის სისტემის გაუმჯობესების ფარგლებში, ასევე უნდა აღინიშნოს გარკვეული ზომები, რომლებიც მიმართულია ხელსაყრელი პირობების შექმნით ახალგაზრდა სპეციალისტებისთვის, რომელთაც სურთ სამუშაოს პოვნა რეგიონალურ შრომის ბაზარზე.

- ✓ პოტენციური დასაქმების შესაძლებლობების ჩამონათვალში ჩართვა სამოქალაქო სამართლის ხელშეკრულებით ერთჯერადი (ან მოკლევადიანი) სამუშაოს შესრულება იმ პირობათვის, რომელთაც ორი თვის განმავლობაში არ შესთავაზეს ერთი ვაკანსია

შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული მუდმივი შრომითი საქმიანობის შესასრულებლად.

✓ საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენების გაფართოება, რაც შუამდგომლობს ახალგაზრდა პროფესიონალთა დასაქმების ხელშეწყობას (კერძოდ, სმარტფონებისთვის, პლანშეტებისა და ლეპტოპების ინტერაქტიული პროგრამის შემუშავებასა და განხორციელებაში, რომელიც მოიცავს შესაფერისი ვაკანსიების ავტომატურად ძებნის ვარიანტს.

✓ ახალგაზრდა პროფესიონალთა შესაძლებლობების შექმნა. სპეციალური პროფესიული სტაჟირების გავლა. სტაჟირების პერიოდისათვის უმუშევრობის შედავათების გადახდით, პროფესიული გამოცდილების მისაღებად.

✓ ახალგაზრდა პროფესიონალთათვის შრომის კრიტერიუმების მიღება, რის საფუძველზეც დაიწყება მუშაობა იმ ადამიანების უნარების გასაუმჯობესებლად, რომლებმაც უარი განაცხადეს დასაქმების სამსახურთან რეგისტრაციიდან ერთი წლის განმავლობაში.

✓ რეგიონალური აღმასრულებელი ხელისუფლების ორგანოებში სპეციალური კომისიების შექმნა შრომისა და დასაქმების სფეროში, რომლის საქმიანობა იქნება ახალგაზრდა სპეციალისტების მიერ წარმოდგენილი ყველაზე ეფექტური ბიზნეს პროექტების ეფექტურობის შეფასება.

✓ ახალგაზრდა პროფესიონალთა შორის კონსულტაციების ჩატარება ინდივიდუალური სამეწარმეო საქმიანობის შესახებ;

✓ ორგანიზაციაში სამუშაო ადგილების კვოტის სისტემის შემუშავება, თითოეული ორგანიზაციის ახალგაზრდა პროფესიონალებისთვის;

✓ სესხის მოპოვებაში დახმარების გაწევა და საკუთარი ბიზნესის განვითარებისთვის ინვესტიციების მოზიდვა იმ ახალგაზრდა პროფესიონალებისათვის, რომლებიც უზრუნველყოფენ ყველაზე კარგ ბიზნეს პროექტებს;



- ✓ საგადასახადო სტიმულირება ორგანიზაციებისთვის, რომლებიც უზრუნველყოფენ სტუდენტებს სამუშაო ადგილებს;
- ✓ ახალგაზრდა სპეციალისტების სამეწარმეო საქმიანობის სტიმულირების, სტარტაპების მხარდაჭერის პროექტები;
- ✓ ახალგაზრდა ბიზნეს ინკუბატორების შექმნა ახალგაზრდა პროფესიონალებისთვის; სპეციალური სტიპენდიები სტუდენტებისთვის, რომლებიც გაივლიან პრაქტიკულ ტრენინგს მათ მომავალ დამსაქმებლებთან. (Ушакова, 2014).

## 1.2. დასაქმების სააგენტოების როლი საქართველოს შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირებასა და ქვეყანაში დასაქმების აქტიური პოლიტიკის გატარებაში

### შრომის ბაზრის აქტიური და პასიური პოლიტიკა საქართველოში

ქართული საზოგადოებისთვის უმუშევრობა მძიმე სოციალურ ეკონომიკური პრობლემა და მნიშვნელოვანი პოლიტიკური საკითხია. ამ მიმართულებით სხვადასხვა ღონისძიებები საქართველოში ჯერ კიდევ 1991 წლიდან ტარდება. სწორედ ამ პერიოდში მიიღეს კანონი "დასაქმების შესახებ". 1994 - 1998 წლებში ჩამოყალიბდა საზოგადოების სოციალური დაცვის საკანონმდებლო ბაზა. 1998-1999 წლებში შეიქმნა პროფესიული გადამზადების ცენტრებში როგორც ქალაქებში, ასევე რეგიონებშიც. ასევე დასაქმების ფონდებმა დაიწყეს აქტიური ურთიერთობები დარგობრივ ინსტიტუტებთან.

საქართველოში ქრონიკული უმუშევრობა პირველად 1998- 1999 წლებში შეინიშნებოდა. უმუშევართა ხანგრძლივობა ზოგიერთ შემთხვევებში სამ წელზე მეტი იყო.

2001 წელს მიიღეს "დასაქმების შესახებ" ახალი კანონი და ამ სფეროს მართვა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სააგენტოს დაევალა.

ასევე შეიქმნა დასაქმების ერთიანი სახელმწიფო ფონდი და საჯარო სამართლის იურუდიულ პირთა სახელმწიფო სამსახური. მათი მიზანი კი იყო დასაქმების ხელშეწყობა და უმუშევართა სოციალური დაცვა. [საქართველოს პარლამენტი, დადგენილება №1084, "დასაქმების შესახებ", საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე.2001].

შემდეგ ეტაპზე საქართველოში რადიკალური ცვლილებები მოხდა. გაუქმდა კანონი დასაქმების შესახებ და ასევე ამ სფეროში არსებული სხვადასხვა სააგენტოები. მთავრობის მიზანი იყო შრომის ბაზარი გამხდარიყო თვითრეგულირებადი და მასში სახელმწიფო აღარ უნდა ჩარეულიყო.

იქედან გამომდინარე, რომ 1991 წლიდან უამრავი ღონისძიება გატარდა დასაქმების სფეროში კერძოდ, შეიცვალა სახელმწიფო პოლიტიკა, ცვლილებები იყო საკანონმდებლო სისტემაშიც ასევე შეიქმნა არაერთი სააგენტო, რომელიც მიმართული იყო დასაქმების მხარდასაჭერად, უმუშევართა სოციალური დაცვისთვის და სხვა, უმუშევრობა თანამედროვე ქართული საზოგადოებისთვისაც უმწვავესი პრობლემაა.

საქართველოში ისევე, როგორც მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის ბალანსი არ არის დაცული. რაც რასაკვირველია ქვეყნის ეკონომიკაზე დიდ გავლენას ახდენს და სიღარიბის ერთ-ერთი მთავარი გამომწვევი ფაქტორია.

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, რეგისტრირებულ დასაქმებულთა შორის უმრავლესობა თვითდასაქმებულია.

იქედან გამომდინარე, რომ თვითდასაქმებულთა დიდი ნაწილი სოფლის მეურნეობაში მოღვაწეობს ისინი არასტაბილურ ნაწილს წარმოადგენენ .

საქართველოში დიდი წილი აქვთ არაფორმალურად დასაქმებულებს. ესენი არიან რეპეტიტორები, დამლაგებლები, აღმზრდებელი და ა.შ. არაფორმალური ანუ არარეგისტრირებული დასაქმება ძირითადად დაბალი განვითარების ქვეყნებისთვის არის

დამახასიათებელი. ჩვენს ქვეყანაში ეს გამოწვეულია მწვავე ეკონომიკური ვითარებით და იმ პროცესებით, რაც 90 -იან წლებში გამოვიარეთ.

ასევე სერიოზული პრობლემაა ქვეყნისთვის კადრების გადინება. აქ მოიაზრება, როგორც მოსახლეობის ქალაქიდან სოფლებში წასვლა სამუშაოდ ან ქვეყნის საზღვრების დატოვება. ეს იწვევს საბოლოოდ ბევრი დიდი რაოდენობით კვალიფიციური კადრის დაკარგვას ქვეყნისთვის. საბოლოოდ კი იქმნება კონკრეტული პროფესიის კადრის დეფიციტი.

უმუშევრობის კუთხით ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს მოსახლეობის განათლების დონე. 2010 წლის ადამიანური განვითარების ანგარიშების მიხედვით, საქართველო იმ ქვეყნების რიცხვს მიეკუთვნება, სადაც უმუშევართა 81% -ს უმაღლესი განათლება აქვს. ეს მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალია და თუმცა უნდა აღვნიშნოთ, რომ ჩვენი ქვეყანა ამ რესურსს ვერ იყენებს და საბოლოოდ ვერც ეკონომიკაზე ახდენს დადებით გავლენას.

შემდეგი საკითხი, რაც უმუშევრობის მაღალ დონის გამომწვევია ეს არის ეკონომიკური სტრუქტურის ცვლილებები. როგორც გამოცემა "ეკონომისტი" განმარტავს, "არსებობს დიდი შეუსაბამობა დამსაქმებლის საჭიროებებსა და იმ უნარ-ჩვევებს შორის, რომელსაც პოტენციური მუშახელი სთავაზობს".

სამწუხაროდ, შრომის ბაზარზე დამსაქმებლის მოთხოვნებთან სამუშაო ძალის უნარების შეუსაბამობა, არამხოლოდ ძველი თაობის პრობლემაა, არამედ ამას განიცდის ახალი თაობაც.

შრომის უსაფრთხოება ეს კიდევ ერთი სერიოზული გამოწვევაა საქართველოს შრომის ბაზარზე. მართალია, ჩვენმა ქვეყანამ მრავალი საკანონმდებლო თუ სტრუქტურული ცვლილებები განიცადა, თუმცა მომუშავეთა უფლებები და მათი უსაფრთხოება შრომის ბაზარზე სათანადოდ დაცული არ არის. ბოლო პერიოდში იმატა ამ კუთხით ჩატარებულმა საპროტესო აქციების რაოდენობამ, ისინი ხშირად ედავებიან სხვადასხვა კომპანიებს თავიანთი უფლებების უხეშად დარღვევის გამო. კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ გახშირდა ასევე სამუშაოს დროს მომუშავეთა დაზიანების და გარდაცვალების

შემთხვევები. ეს ყველაფერი მიუთითებს იმაზე, რომ საქართველოში შრომითი უფლებების დაცვის პოლიტიკა არ არის ეფექტური და საჭიროებს გადახედვას.

შრომითი ექსპლუატაციას საქართველოში ბევრი კომპანია ეწევა, განსაკუთრებით სასურსათო მარკეტებში. ისინი მომუშავეთა ექსპლუატაციას სხვადასხვა საშუალებებით ეწევიან. მაგალითად, ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების არასათანადო ანაზღაურებით, ასევე ისინი ამუშავებენ მათ იმაზე დიდხანს, ვიდრე შრომის კოდექსით არის განსაზღვრული.

აქტიური პოლიტიკის შემთხვევაში აღსანიშნავია, 2003 წლიდან 2012 წლის ჩათვლით გატარებული ღონისძიებები. მათ შორის მნიშვნელოვანია პროგრამა (სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი, 2008). ესენია:

1. საქართველოს მთავრობის 2006 წლის დადგენილებით იქნა მიღებული სამუშაო ადგილებზე პროფესიული გადამზადების სახელმწიფო პროგრამა. პროგრამა გულისხმობდა მომუშავეთა სტაჟირებას სამი თვის ვადით. მიზანი კი იყო მათი კვალიფიკაციის ამაღლება;
2. 2007 წლის 30 მაისს მთავრობის მიერ განხორციელებული პროგრამა სახელწოდებით: "დასაქმება მცირე და საშუალო ბიზნესის განვითარებისთვის" პროგრამის მიზანი იყო მცირე და საშუალო ბიზნესის ხელშეწყობა უფრო კონკრეტულად კი საკრედიტო რესურსების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა. პროგრამის პირობებში მონაწილეებს შეეძლოთ ესარგებლათ ბანკისგან კრედიტით (ხუთი წლის ვადით 12%-იანი სარგებლით);
3. 2007 წლის 1 დეკემბერს მთავრობის მიერ იქნა დამტკიცებული 2007-2008 წლების პროგრამა სამუშაო ადგილებზე გადამზადების შესახებ. რაც გულისხმობდა მომუშავეთა გადამზადებას და მათ კვალიფიკაციის ამაღლებას, რაც სახელმწიფოს მიერ ფინანსდებოდა;
4. 2010 წელს თბილისის მერიამ შემოიღო კომპიუტერისა და ინგლისურის უფასო კურსები. მაგრამ პროგრამამ ვერ გაამართლა რის გამოც 2015 წელს გაუქმდა;

5. 2012 წელს ჩატარდა "სტუდენტური დასაქმების" პროგრამა. აღნიშნული პროგრამით დასაქმებულ იქნა დაახლოებით 2000 სტუდენტი;
6. 2013 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო "2013-2014 წლის სამოქმედო გეგმა საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სტრატეგიის რეალიზაციის" შესახებ.
7. 2013-2014 წლებში მიღებული სამოქმედო გეგმა გულისხმობს დასაქმების სფეროში აქტიური პოლიტიკის გატარებას, რაც შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდების ბალანსის აღდგენას და შრომის ბაზრის ინფრაქტრუქტურის განვითარებისთვის უმნიშვნელოვანესია.

სამოქმედო გეგმა კი მოიცავს შემდეგი სახის ღონისძიებების გატარებას ესენია:

- შრომის კანონმდებლობის განვითარება და საერთაშორისო სტანდარტებთან მისი მიახლოება;
- შრომის პირობების მონიტორინგის სახელმწიფო პროგრამის შემუშავება;
- დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით მომსახურების ქსელის შექმნა რისი შედეგიც არის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა [www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge);
- შრომის ბაზრის ინფორმაციული სისტემის არსებობა , რისი მაგალითიც არის 2016 წელს შექმნილი [www.lmis.gov.ge](http://www.lmis.gov.ge);
- შრომის ბაზარზე მომუშავეთა პროფესიული გადამზადება, რისთვისაც 2017 წელს შეიქმნა "სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა". მოცემული პროგრამის მიზანია მათი შესაბამისი პროფესიული გადამზადება იმისთვის, რათა ისინი უფრო კონკურენტუნარიანი გახდნენ შრომის ბაზარზე;
- შრომითი მიგრაციის დარეგულირება;
- შრომის მაძიებლების საჭირო ინფორმაციით უზრონველყოფა დასაქმების სფეროში მიმდინარე პროცესებთან დაკავშირებით;
- შმპ პირების დასაქმების ხელშეწყობა;

- დასაქმების სფეროში ტრენინგების და სემინარების ჩატარება;
- დასაქმების საკითხებზე კონსულტაციების გაწევა.[საქართველოს მთავრობა, დადგენილება №732, საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირებისა და სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლის სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ". (საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე,2014).

საქართველოს შრომის ბაზარზე დღეს არსებულ მდგომარეობას გვიჩვენებს სსიპ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემები სამუშაო ძალის აქტიური დონის შესახებ 2013 - 2019 წლის ჩათვლით. მონაცემები ცხრილის სახით არის წარმოდგენილი.

ცხრილი. 1. დასაქმება და უმუშევრობა

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა(სამუშაო ძალა) ,ათასი კაცი	1978.6	1984.6	2018.0	1996.2	1983.1	1939.9	1911.2
დასაქმებული (ათასი კაცი)	1643.4	1694.4	1733.8	1717.3	1706.6	1694.2	1690.2
უმუშევარი (ათასი კაცი)	335.2	290.2	284.2	278.9	276.4	245.7	221.0
უმუშევრობის დონე, პროცენტებში	16.9	14.6	14.1	14.0	13.9	12.7	11.6

წყარო : საქსტატი (<https://www.geostat.ge/ka,2019>).

ცხრილიდან ნათლად ჩანს, რომ 2013 წელთან შედარებით უმუშევრობის დონე ბოლო (2019) წლის მონაცემებით შემცირებულია და თუ 2013 წელს ეს მაჩვენებელი 16.9 % იყო, ახლა 11.6 %-ს შეადგენს.

საქართველოში არსებული დასაქმების სააგენტოებია: Hr.ge, jobs.ge, Hr.gov.ge, worknet.gov.ge.

**Hr.ge** დაარსდა 2006 წელს და მისი მთავარი საქმიანობა არის კადრების შერჩევა. დღეს მას წამყვანი ადგილი უჭირავს შრომის ბაზარზე. დაარსებიდან დღემდე 60,000-ზე მეტ ადამიანს დაეხმარნენ სამსახურის პოვნაში თავიანთი ვებგვერდის დახმარებით.

**Jobs.ge** არის ვებგვერდი, სადაც ნახავთ განცხადებებს ვაკანსიების ტრენინგების და გაცვლითი პროგრამების შესახებ. იგი შეიქმნა 1998 წელს, როგორც დასაქმების ხელშემწყობი არამომგებიანი პროექტი და შემდეგ გარდაიქმნა ყველაზე წარმატებულ ინტერნეტ-ბიზნესად საქართველოში. დღეს ის ერთ-ერთი ყველაზე პოპულარული ინტერნეტ-გვერდია ქვეყნის ფარგლებში. ის ემსახურება ასიათასობით მომხმარებელს და ათიათასობით დამქირავებელს.

**Hr.gov.ge**-ს ვებგვერდის მეშვეობით საქართველოს ნებისმიერ მოქალაქეს შეუძლია, ონლაინ გააკეთოს განაცხადი საჯარო სამსახურში არსებულ ნებისმიერ ვაკანსიაზე და დასაქმდეს. პორტალზე დარეგისტრირებულია 199384 სამსახურის მაძიებელი და 383 საჯარო დამსაქმებელი.

**Worknet.gov.ge** არის სახელმწიფო დასაქმების პორტალი, რომელმაც ფუნქციონირება დაიწყო 2013 წლის დეკემბერში. ის საშუალებას აძლევს მოქალაქეებს განათავსონ ინფორმაცია საკუთარი შესაძლებლობების შესახებ. მისი მიზანია უმუშევრობის დონის შემცირება, შრომის ბაზრის მოთხოვნების და ტენდენციების გამოვლენა, უპირატესობა სხვა დასაქმების არსებული პროგრამებისაგან არის ის, რომ შეგიძლია საქართველოს მასშტაბით შრომის ბაზრის შესახებ ინფორმაციის მოპოვება.

საქართველოში დასაქმების ბაზართან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია დასაქმების სააგენტოების წარმომადგენლების დამოკიდებულება, რაც ნათლად არის მოცემული ონლაინ-გამოცემა „კომერსანტის“ სტატიაში, სადაც დასაქმების სააგენტოების

წარმომადგენლები 2019 წლის დასაქმების ბაზარზე არსებულ მდგომარეობაზე საუბრობენ. მათ შორის აღსანიშნავია, Dasaqmeba.ge-ს დამფუძნებელი პაატა მამულაშვილის კომენტარი, რომლის მიხედვით „ვაკანსიები სრაოდენობა წინა წელთან შედარებით 10-15 პროცენტითაა გაზრდილი. რაც შეეხება სფეროებს, ლიდერის პოზიციას გაყიდვების სფერო ინარჩუნებს, ამ თემაზე ყველაზე მეტი ვაკანსიაა განთავსებული, მოთხოვნა კონსულტანტებზე. 2020 წელს ვფიქრობ კადრებზე მოთხოვნა ისევ გაიზრდება იმედი მაქვს მეტი იქნება კვალიფიციური კადრების მიწოდებაც.“ [მამულაშვილი, 2019].

რაც შეეხება hr.ge-ს წარმომადგენელ ინგა შაჰბაზიანს, ის საუბრობს ბაზარზე ყველაზე მოთხოვნად სფეროებში გამოცხადებულ ვაკანსიებზე - „წლიდან წლამდე 20%-ზე მეტი ვაკანსია იდება. ყველა კვარტალში პირველ ადგილზე გაყიდვების მიმართულებაა, მეორე ადგილზე არის დმინისტრაცია.“ [შაჰბაზიანი, 2019].

დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით აქტიურად სარგებლობენ, როგორც დამსაქმებლები, ასევე, სამსახურის მაძიებლები.

ინგა შაჰბაზიანის თქმით, „ამ ეტაპზე საიტზე დაახლოებით 4000-მდე ვაკანსია არის განთავსებული. 2019 წელს საკმაოდ გააქტირდა ბაზა - „ვეძებ სამსახურს“, სადაც უკვე 86 000 სამუშაოს მაძიებელია დარეგისტრირებული. საუბარია არამხოლოდ უმუშევრებზე, არამედ იმათზე, ვისაც უკვე აქვთ სამსახური, თუმცა მზად არიან სხვა შეთავაზებაც მიიღონ. ჩვენ კომპანიებს ვთავაზობთ სერვისს, ბაზებს ვაწვდით, ხოლო კომპანია კატეგორიების მიხედვით პოულობს სასურველ კანდიდატს. ვფიქრობ, რომ 2020 წელს უფრო გააქტიურდება ეს სერვისი.“ ( გოგოშია, 2019).



## თავი. 2. დასაქმების სააგენტოების მომსახურებისადმი მომხმარებელთა დამოკიდებულება

დღევანდელ საზოგადოებისათვის დასაქმების პრობლემა ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს საკითხს წარმოადგენს, გარდა ამისა, საქართველოში არც თუ ისე ბევრი კვლევაა ამ საკითხთან დაკავშირებით ჩატარებული. თემის აქტუალობიდან გამომდინარე გადაწყვეტით შეგვესწავლა ქართველი მომხმარებლების დამოკიდებულება დასაქმების სააგენტოები მხრიდან გაწეული მომსახურების მიმართ. კვლევის ჩასატარებლად შევადგინეთ ანკეტა, რომელსაც საფუძვლად დაედო შემდეგი ჰიპოთეზები:

- H1- დასაქმების სააგენტოების ცნობადობა და მათი საქმიანობის შესახებ ინფორმირებულობა დაბალია;
- H2- სამუშაოს მაძიებელთა ნახევარზე მეტი არ არის ლოიალური კონკრეტული დასაქმების სააგენტოს მიმართ;
- H3- შრომის ბაზრის მნიშვნელოვანი პრობლემა არის დაბალი ანაზღაურება, რაც ამცირებს დასაქმების სააგენტოების მომსახურების მიღების მოტივაციას;
- H4- საზოგადოებისთვის აუცილებელია პროფესიული ორიენტაცია.

შესაბამისად, კვლევას უნდა გამოევიდინა როგორც ზოგადი დამოკიდებულება დასაქმების სააგენტოების მიერ განხორციელებული მომსახურების მიმართ, ასევე საზოგადოების ნდობის ხარისხი და კმაყოფილება/უკმაყოფილების მიზეზები. ჩემს მიერ ჩატარებული კვლევის მიზანი იყო მომხმარებელთა დამოკიდებულების განსაზღვრა კერძო, სახელმწიფო თუ საერთაშორისო დასაქმების სააგენტოების მიმართ. მომხმარებელთა კმაყოფილების მონიტორინგი და დასაქმების სააგენტოების მიერ შეთავაზებული მომსახურების ხარისხის შეფასება. ასევე შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების გამოკვეთა.

ანკეტაში წარმოდგენილია შემდეგი საკითხები:

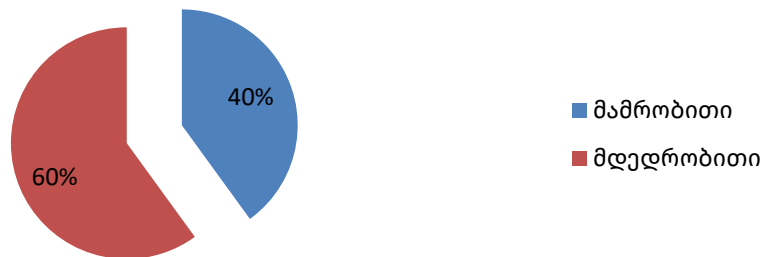
- დასაქმების სააგენტოების მომსახურებისადმი დამოკიდებულება;
- ინფორმირებულობა, ცნობადობა, იმიჯი, სანდოობა;
- დასაქმების სააგენტოების უპირატესობები და ნაკლოვანებები;
- რეკომენდაციები დასაქმების სააგენტოების მომსახურების გასაუმჯობესებლად;
- სოციალურ -დემოგრაფიული მონაცემები.

კვლევის პროცესში გამოკითხულთა რაოდენობა შეადგენს 202 რესპონდენტს. კვლევა შედგება სამი ბლოკისგან:

- **პირველ ბლოკი-აქ** განხილულია დასაქმების სააგენტოების ცნობადობა და მიმართვიანობა.
- **მეორე ბლოკი-ეს** მოიცავს მომხმარებელთა დამოკიდებულებას დასაქმების სააგენტოების მიერ განხორციელებული ღონისძიებებისადმი.
- **მესამე ბლოკი -** ეხება სოციალურ-დემოგრაფიულ მონაცემებს.

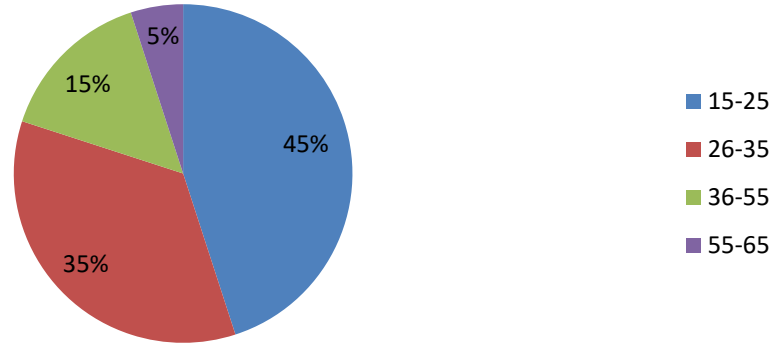
გამოკითხულთა 40% არის მამრობითი სქესის წარმომადგენელი, ხოლო 60% მდედრობითი. (იხ.დიაგრამა 3.1)

**დიაგრამა 3.1 რესპონდენტთა სქესობრივი სტრუქტურა**



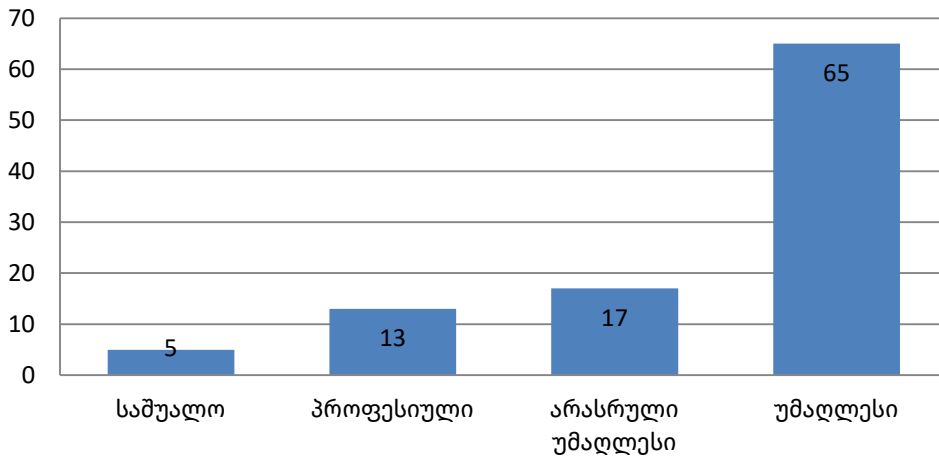
რაც შეეხება ასაკს, გამოკითხულ რესპონდენტთა უმრავლესობა 45% არის 15-25 წლის, ხოლო უმცირესობას წარმოადგენს 55-65 ასაკის ადამიანები.(იხ.დიაგრამა 3.2)

**დიაგრამა 3.2 რესპონდენტთა ასაკობრივი სტრუქტურა**



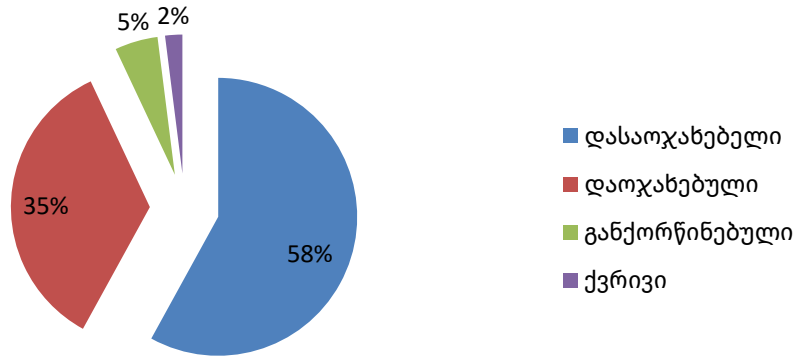
კვლევის მონაწილეთა 65% -ს შეადგენს უმაღლესი განათლების მქონე რესპონდენტები, შემდეგ მოდის არასრული უმაღლესი 17%, პროფესიული -13% და ბოლოს 5 % საშუალო.(იხ.დიაგრამა 3.3).

**დიაგრამა 3.3 რესპონდენტთა განათლების დონე**



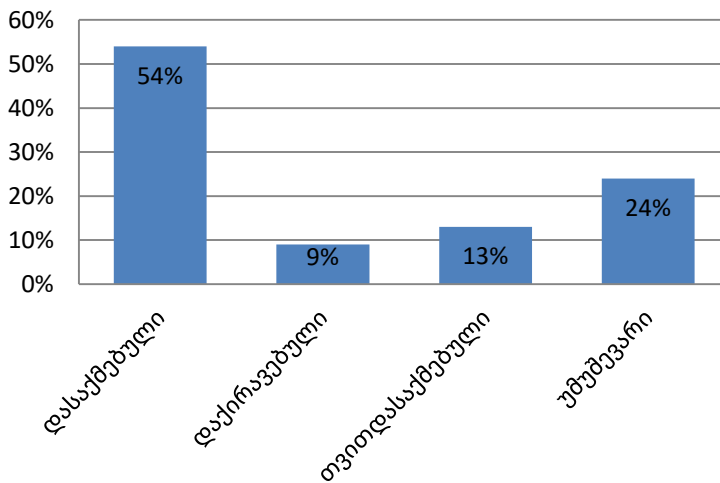
კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა ოჯახურ მდგომარეობას რაც შეეხება, გამოკითხულთა 58 % არის დასაოჯახებელი, 35% დაოჯახებული, 5% განქორწინებული, ხოლო 2% ქვრივი.(იხ.დიაგრამა 3.4).

დიაგრამა 3.4 რესპონდენტთა ოჯახური მდგომარეობა



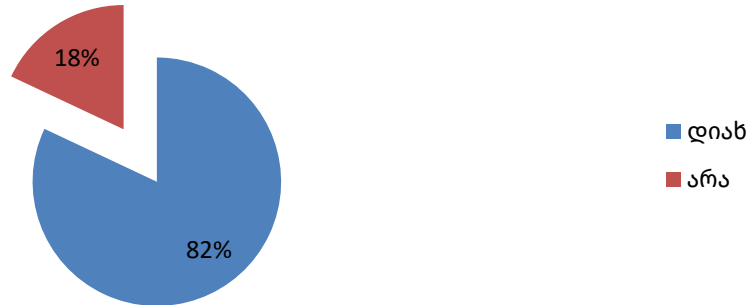
ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილი მოცემული კვლევისთვის იყოს იმის დადგენა თუ რა კატეგორიას წარმოადგენდნენ გამოკითხული რესპონდენტები. აღმოჩნდა, რომ რესპონდენტთა 54% არის დასაქმებული, 24 % უმუშევარი, 13 % თვითდასაქმებული, ხოლო 9 % დაქირავებული. (იხ.დიაგრამა 3.5).

დიაგრამა.3.5 რესპონდენტთა სოციალური კატეგორია



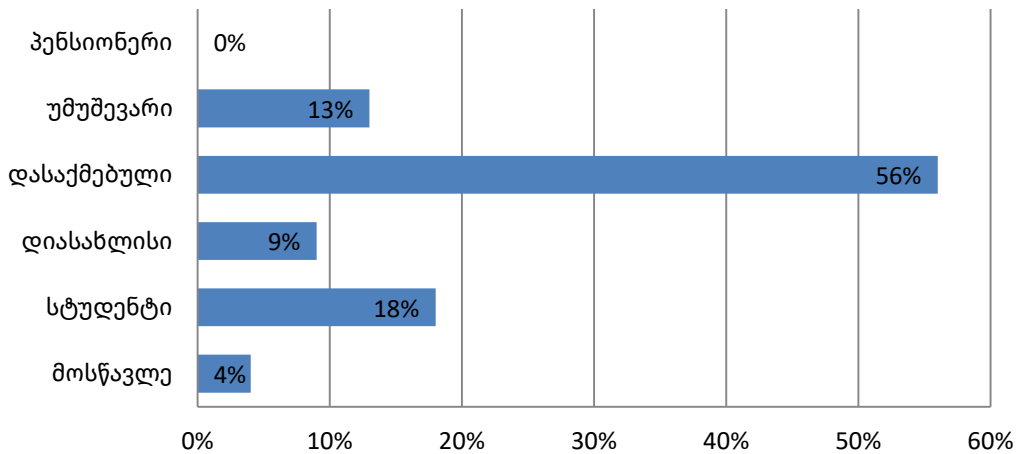
მიღებული მონაცემების თანახმად, კვლევაში მონაწილეთა უმრავლესობას(82%) აქვს სამუშაო გამოცდილება, ხოლო 18 %-ს არა. (იხ. დიაგრამა 3.6).

დიაგრამა 3.6. სამუშაო გამოცდილება



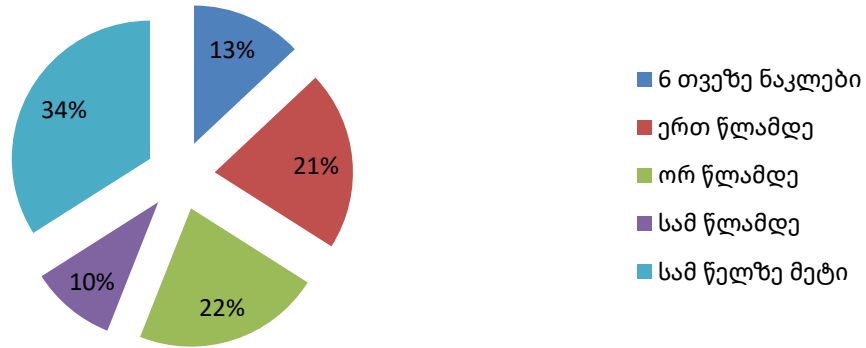
კვლევაში მონაწილეთა სოციალური სტატუსი გადანაწილდა შემდეგნაირად: დასაქმებული არის 56%, სტუდენტი 18%, უმუშევარი 13%, დიასახლისი 9%, ხოლო მოსწავლე 4%.(იხ.დიაგრამა 3.7).

დიაგრამა 3.7 სოციალური სტატუსი



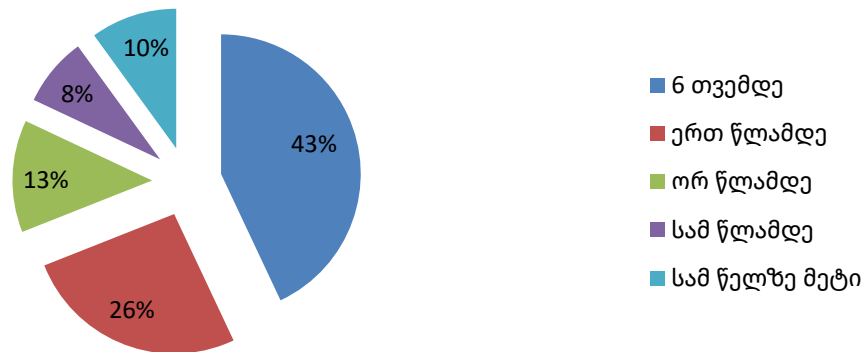
რესპონდენტთა უმრავლესობის(34%) მუშაობის ხანგრძლივობა შეადგენს სამ წელზე მეტს.22% ორ წლამდე, 21% ერთ წლამდე, 13% ნთვეზე ნაკლები, ხოლო 10% სამ წლამდე.(იხ.დიაგრამა 3.8).

დიაგრამა 3.8 რესპონდენტთა მუშაობის ხანგრძლივობა



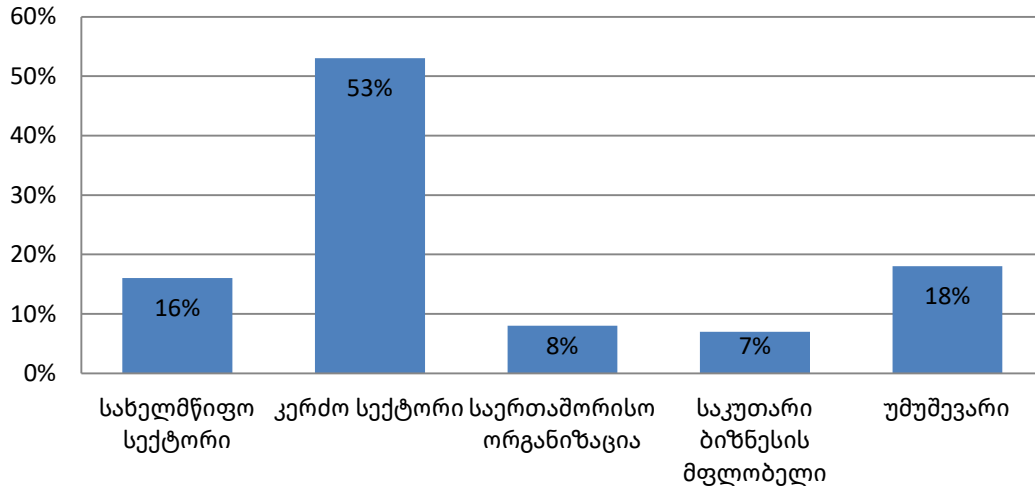
რაც შეეხება, კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა უმუშევრობის ხანგრძლივობას მისი განაწილება ესეთია: ნთვემდე -43%, ერთ წლამდე 26%, ორ წლამდე 13%, სამ წლამდე 8%, ხოლო სამ წელზე მეტი 10 % . (იხ.დიაგრამა 3.9).

დიაგრამა 3.9 რესპონდენტთა უმუშევრობის ხანგრძლივობა



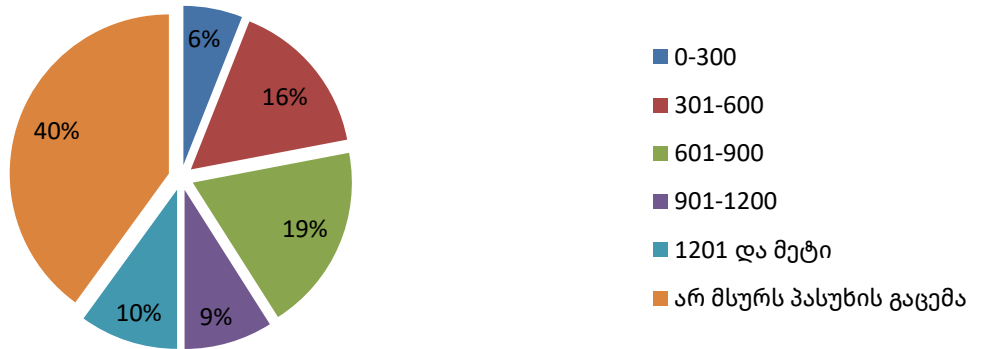
კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა 53% კერძო სექტორშია დასაქმებული, 18% არის უმუშევარი, სახელმწიფო სექტორში 16 %, საერთაშორისო ორგანიზაციაში 8%, ხოლო საკუთარი ბიზნესის მფლობელია 7%. (იხ.დიაგრამა3.10).

**დიაგრამა 3.10 კვლევაში მონაწილეთა დასაქმება**



კითხვაზე თუ რამდენი აქვთ შემოსავალი უმრავლესობამ უარი განაცხადა პასუხზე. გამოკითხულთა 19%-მა დააფიქსირა 601-900, 16%-მა 301-600, 10%-მა 12001 და მეტი. (იხ. დიაგრამა 3.11).

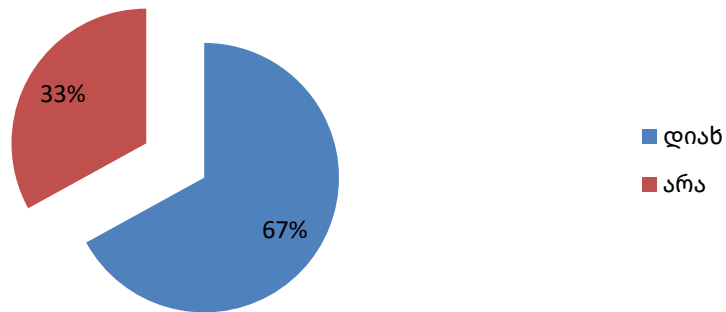
**დიაგრამა 3.11 გამოკითხულთა შემოსავალი**



## პირველი ბლოკი: დასაქმების სააგენტოების ცნობადობა და მიმართვიანობა

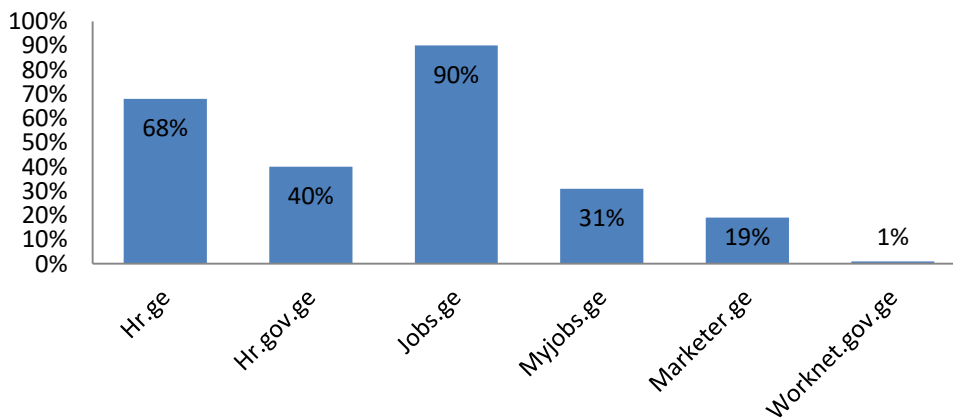
პირველი ბლოკის პირველ კითხვაზე სარგებლობთ თუ არა დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით აღმოჩნდა, რომ 67 % იყენებს მათ, ხოლო 33 % არა. (იხ. დიაგრამა 3.12).

დიაგრამა 3.12 დასაქმების სააგენტოებით სარგებლობა



კვლევის საფუძველზე შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ყველაზე მეტად გამოყენებადი ვებგვერდი არის jobs.ge, შემდეგ მოდის hr.ge, hr.gov.ge, myjobs.ge, marketer.ge და ბოლოს worknet.gov.ge. (იხ. დიაგრამა 3.13).

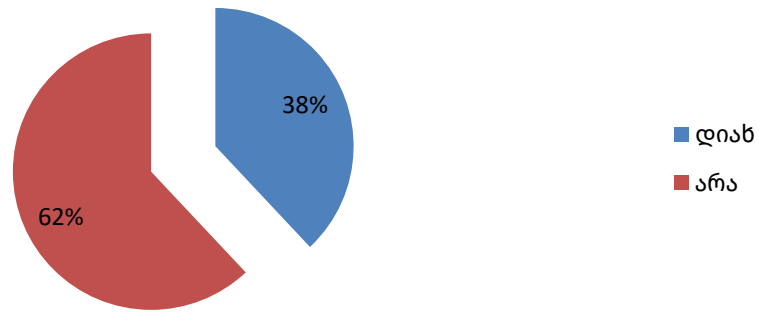
დიაგრამა 3.13 რომელი დასაქმების სააგენტოს მომსახურებით სარგებლობენ რესპონდენტები





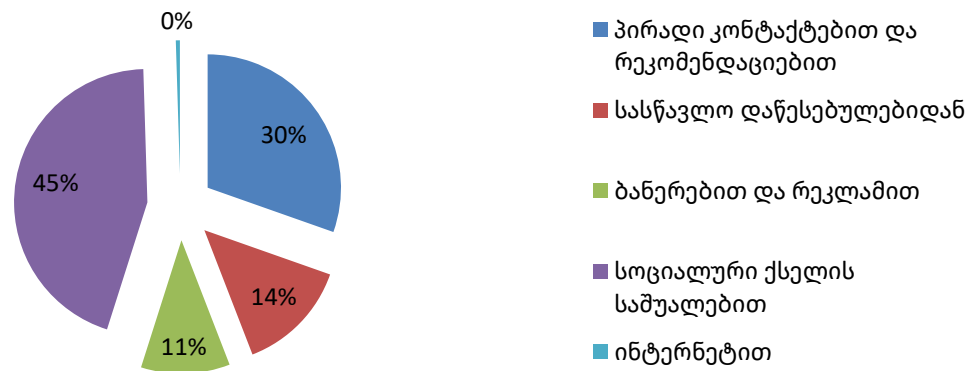
კითხვაზე არიან თუ არა ინფორმირებულები დასაქმების სააგენტოების საქმიანობის შესახებ 62% ის პასუხი უარყოფითი იყო, დანარჩენი 38 % კი დადებითი. (იხ.დიაგრამა 3.14).

**დიაგრამა 3.14 რესპონდენტთა ინფორმირებულობა**



აღმოჩნდა, რომ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა უმრავლესობა(45%) ინფორმაციას დასაქმების სააგენტოების საქმიანობის შესახებ სოციალური ქსელის საშუალებით იღებს, 30% პირადი კონტაქტებით და რეკომენდაციებით, 14% სასწავლო დაწესებულებებიდან, ხოლო 11% ბანერებით და რეკლამით. (იხ.დიაგრამა 3.15).

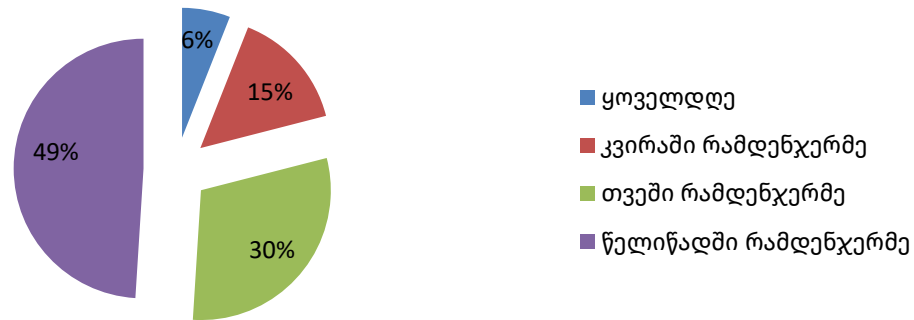
**დიაგრამა 3.15 ინფორმაციის მიღების საშუალება**



კითხვაზე თუ რამდენად ხშირად სტუმრობთ დასაქმების სააგენტოების პორტალებს, კვლევაში მონაწილეების პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა: ყოველდღე 6%, კვირაში

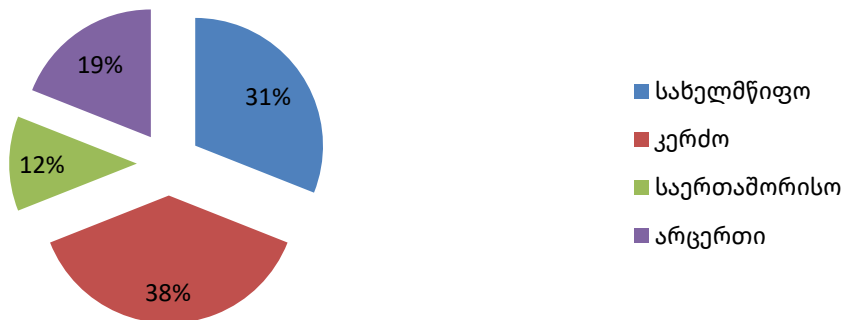
რამდენჯერმე 15%, თვეში რამდენჯერმე 30%, და ბოლოს წელიწადში რამდენჯერმე 49 %.  
(იხ.დიაგრამა 3.16)

**დიაგრამა 3.16 დასაქმების პორტალებით სარგებლობის სიხშირე**



კვლევის შედეგად დავადგინეთ, რომ გამოკითხულთა 38% დასაქმების კერძო სააგენტოებს ანიჭებს უპირატესობას, 31% სახელმწიფოს, 19% არცერთს, ხოლო 12 % საერთაშორისოს.(იხ.დიაგრამა 3.17).

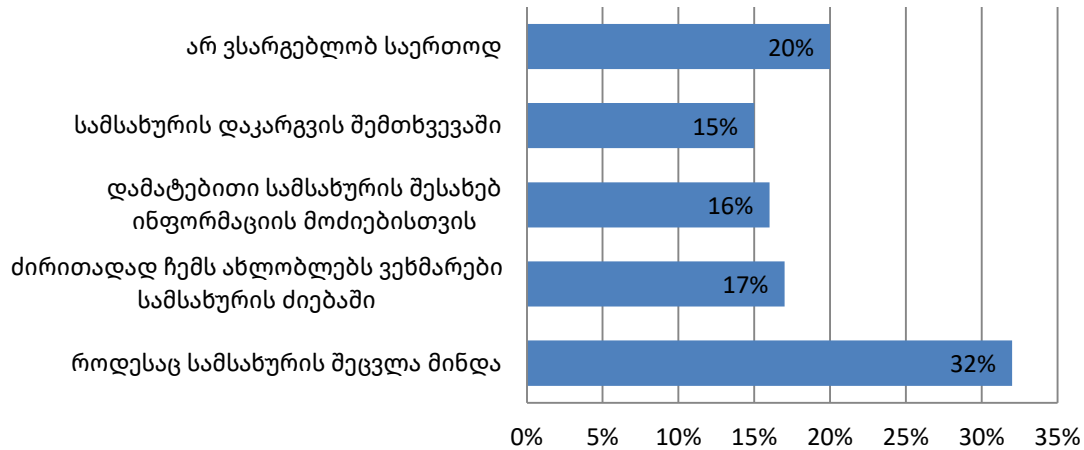
**დიაგრამა 3.17 დასაქმების სააგენტოების ტიპებისადმი უპირატესობის მინიჭება**



ბლოკის შემდეგ კითხვაზე, თუ ძირითადად რა მიზნით სარგებლობენ დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით 32%-მა განაცხადა, რომ დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით სარგებლობს, მაშინ როდესაც სამსახურის შეცვლა უნდა, 20% საერთოდ არ სარგებლობს, 17% ახლობლებს ეხმარება სამსახურის ძიებაში, 16% დამატებითი

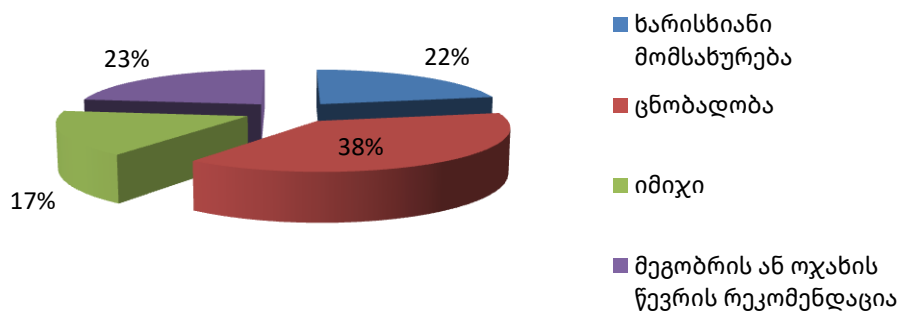
სამსახურის შესახებ ინფორმაციის მოძიებისთვის, ხოლო 15% სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში.(იხ. დიაგრამა 3.18).

**დიაგრამა 3.18 დასაქმების სააგენტოების ვებგვერდების გამოყენების მიზანი**



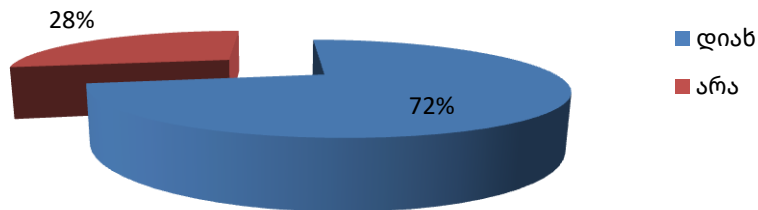
კითხვაზე თუ რა მიზეზით გახდნენ კონკრეტული დასაქმების სააგენტოს მომხმარებლები, უმრავლესობამ 38%-მა დაასახელა ცნობადობა, 23%-ის პასუხი იყო მეგობრის ან ოჯახის წევრის რეკომენდაცია, 22% ხარისხიანი მომსახურება, ხოლო ბოლოს 17 % ასახელებს იმიჯს.(იხ.დიაგრამა 3.19).

**დიაგრამა 3.19 მიზეზი რის გამოც გახდნენ რესპონდენტები დასაქმების სააგენტოს მომხმარებლები**



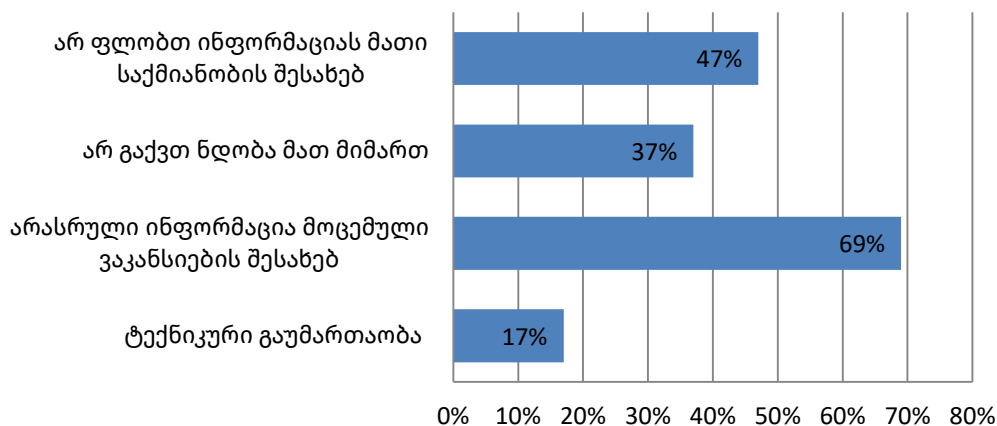
მოცემულ კითხვაზე გაიზრდება თუ არა შრომის ბაზრის რეგულირების ეფექტიანობა და მოქალაქეთა დასაქმების ხელშეწყობა დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს შექმნით გამოკითხულ რესპონდენტთა 72%-მა დადებითი პასუხი გასცა, ხოლო 28%-მა უარყოფითი. (იხ.დიაგრამა 3.20).

**დიაგრამა 3.20 დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს შექმნის ეფექტურობა**



ძირითად მიზეზად, თუ რატომ არ სარგებლობენ დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით დასახელდა არასრული ინფორმაცია მოცემული ვაკანსიების შესახებ, შემდეგ არის ინფორმაციის არ ქონა მათი საქმიანობის შესახებ, უნდობლობა მათ მიმართ და ბოლოს ტექნიკური გაუმართაობა. (იხ.დიაგრამა 3.21).

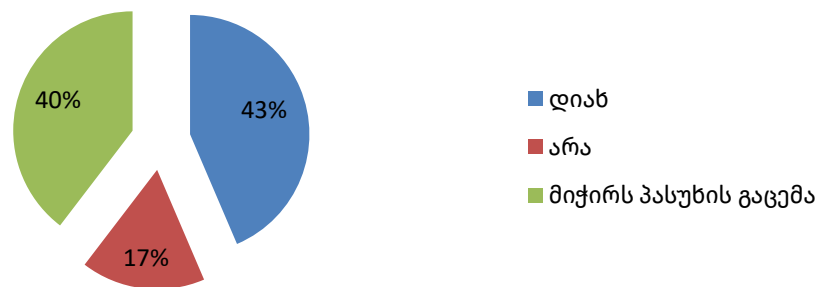
**დიაგრამა 3.21 მიზეზი, რის გამოც არ სარგებლობენ დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით**



მეორე ბლოკი: მომხმარებელთა დამოკიდებულებას დასაქმების სააგენტოების მიერ განხორციელებული ღონისძიებებისადმი.

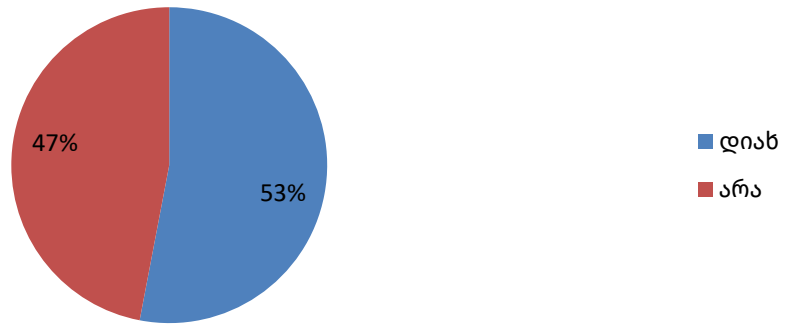
მეორე ბლოკის პირველ კითხვაზე ხართ თუ არა კმაყოფილი დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით, გამოკითხულ რესპონდენტთა 43%-ის პასუხი იყო დიახ, 40%-ს უჭირს პასუხის გაცემა, ხოლო 17 % არ არის კმაყოფილი. (იხ. დიაგრამა 3.22).

დიაგრამა 3.22 დასაქმების სააგენტოების მიმართ კმაყოფილება



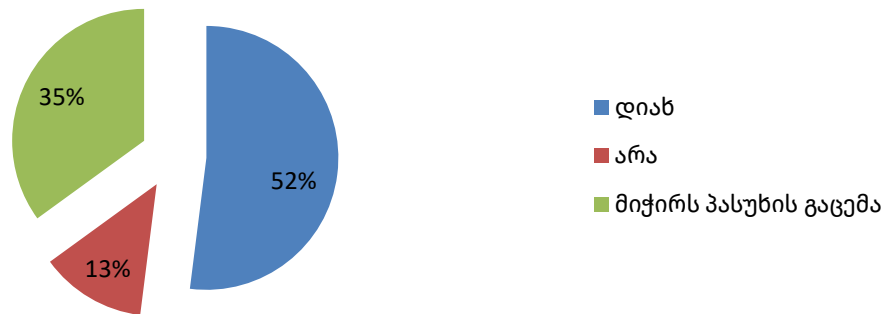
რაც შეეხება დასაქმების სააგენტოების მიმართ ლოიალურობას, აღმოჩნდა, რომ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა 53% არ არის ლოიალური კონკრეტულად რომელიმე დასაქმების სააგენტოების მიმართ, ხოლო 47 % არის ლოიალური. (იხ. დიაგრამა 3.23).

დიაგრამა 3.23 კონკრეტული სააგენტოსადმი ლოიალურობა



გამოკითხულ რესპონდენტთა 52% ფიქრობს, რომ დასაქმების სააგენტოები იყენებენ თანამდროვე ტექნოლოგიებს, 13% -ის პასუხი უარყოფითია, ხოლო 35% -ს უჭირს პასუხის გაცემა მოცემულ კითხვაზე. (იხ.დიაგრამა 3.24).

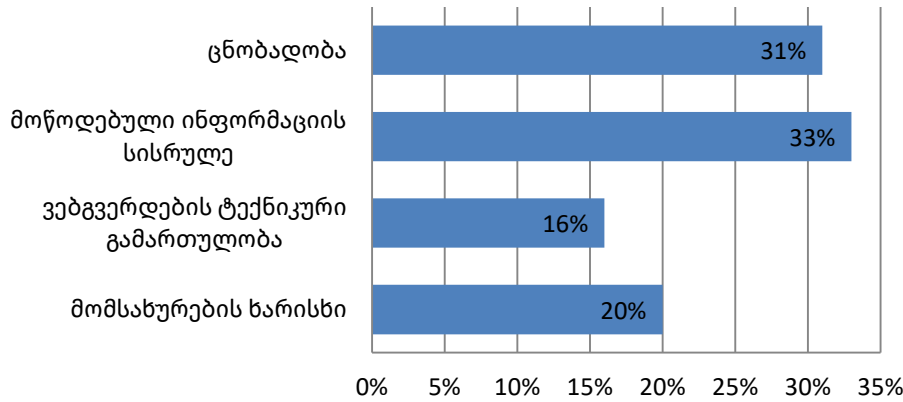
დიაგრამა 3.24 თანამდროვე ტექნოლოგიების გამოყენება



აღმოჩნდა, რომ დასაქმების სააგენტოების მიმართ სანდოობის განმსაზღვრელი მთავარი ფაქტორი არის მათ მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სისრულე(33%), შემდეგი არის

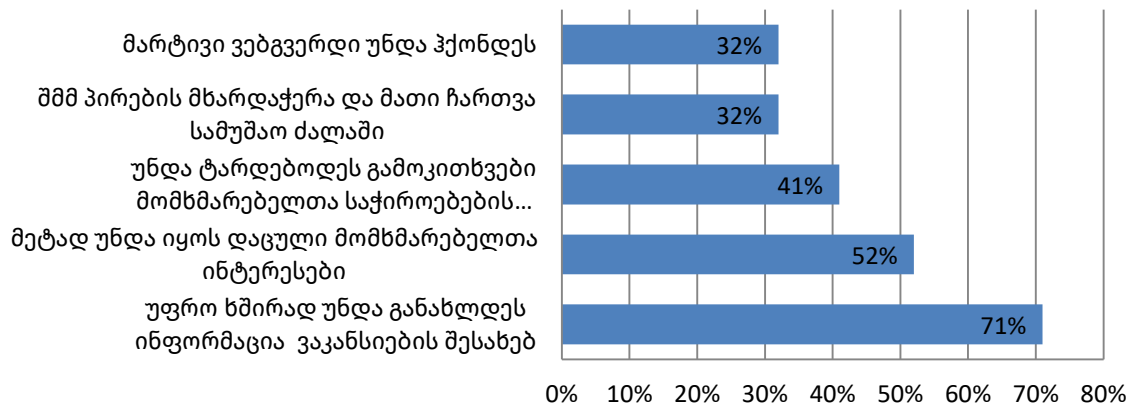
ცნობადობა(31%), მომსახურების ხარისხი (20%) და ბოლოს 16 % ვებგვერდების ტექნიკური გამართულობა.(იხ.დიაგრამა 3.25).

**დიაგრამა 3.25 დასაქმების სააგენტოებისადმი ნდობის მთავარი ფაქტორი**



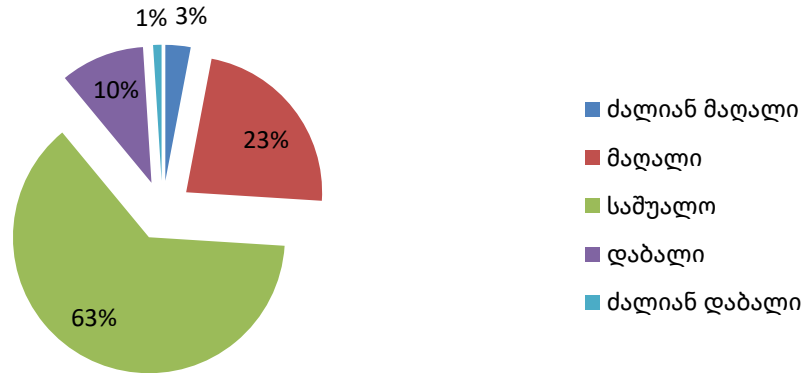
კითხვაზე თუ რა პირობას უნდა აკმაყოფილებდეს დასაქმების სააგენტოები, რომ უფრო ხშირად ისარგებლონ მათი მომსახურებით უმრავლესობის პასუხია, რომ უფრო ხშირად უნდა განახლდეს ინფორმაცია ვაკანსიების შესახებ, 52% რესპონდენტთა ირჩევს ინტერესების დაცვას, 41%-ს აზრით, ხშირად უნდა ტარდებოდეს გამოკითხვები მომხმარებელთა საჭიროებების გამოსავლენად, 32% -32% ასახელებს მარტივი ვებგვერდს და შმმ პირების მხარდაჭერას და მათ ჩართვას სამუშაო ძალაში. (იხ.დიაგრამა 3.26).

**დიაგრამა 3.26 დასაქმების სააგენტოების შერჩევის უმთავრესი კრიტერიუმები**



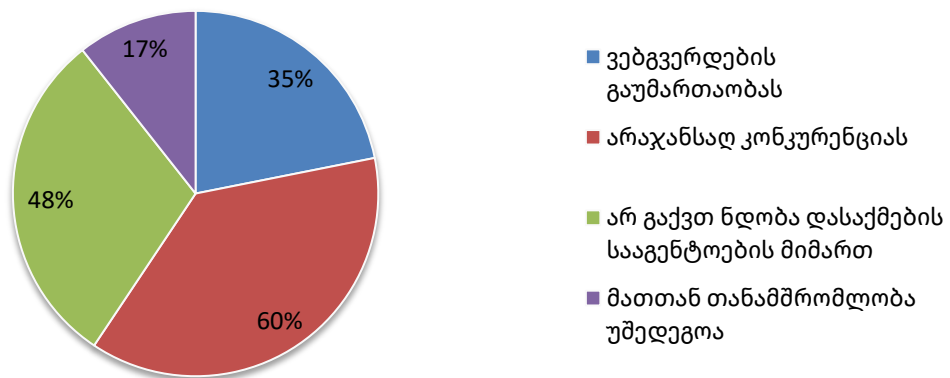
გამოკითხულთა 63% დასაქმების სააგენტოების მომსახურების ხარისხს აფასებს, როგორც საშუალოს, 23% აფასებს, როგორც მაღალს, 10% დაბალს, 3% ძალიან მაღალს და ბოლოს 1 % ძალიან დაბალს. (იხ. დიაგრამა 3.27).

**დიაგრამა 3.27 მომსახურების ხარისხის შეფასება**



მეორე ბლოკის მოცემულ კითხვაზე თუ რას თვლიან დასაქმების სააგენტოების მომსახურების ნაკლოვანებად 60% ასახელებს არაჯანსაღ კონკურენციას, 48% მათ არასანდოობას, 35% ვებგვერდების გაუმართაობას, ხოლო 17% თვლის, რომ მათთან თანამშრომლობა უშედეგოა. (იხ. დიაგრამა 3.28).

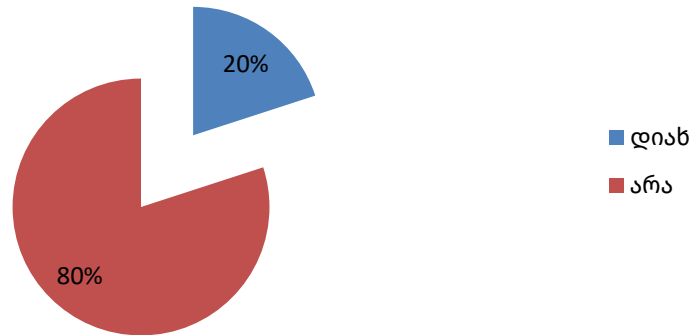
**დიაგრამა 3.28 დასაქმების სააგენტოების მომსახურების ნაკლოვანება**





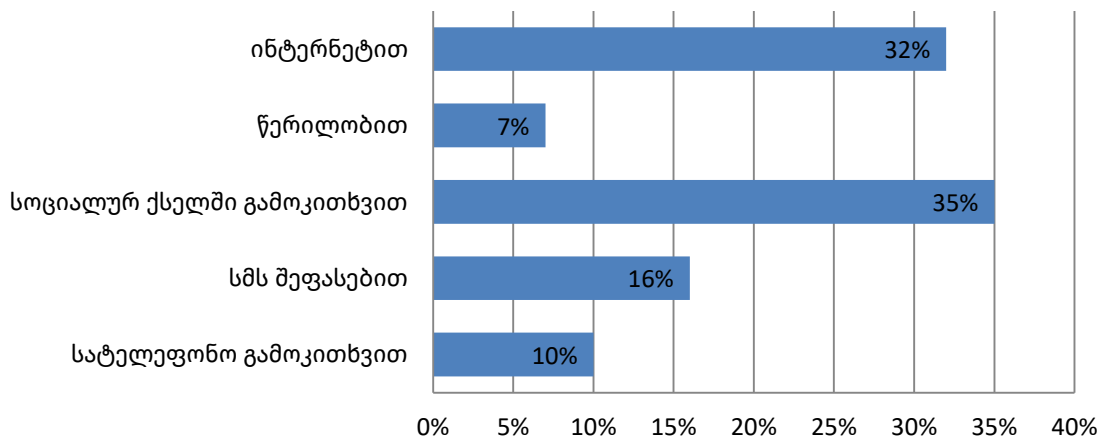
როგორც აღმოჩნდა, კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა უმრავლესობას (80%) არ აქვს მონაწილეობა მიღებული დასაქმების სააგენტოების მომსახურების შეფასებაში, ხოლო დანარჩენ 20% -ს აქვს.(იხ.დიაგრამა 3.29).

**დიაგრამა 3.29 მიღებული მომსახურების შეფასება**



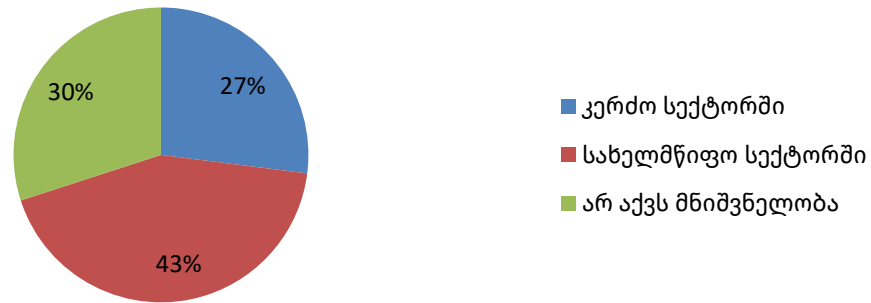
რაც შეეხება, კითხვას თუ რა გზით გამოხატავენ თავიანთ კმაყოფილებას/უკმაყოფილებას , გამოკითხულ რესპონდენტთა 35% აცხადებს, რომ სოციალურ ქსელში გამოკითხვით გამოხატავს, 32% ინტერნეტის საშუალებით, 16% სმს შეფასებით, 10 % სატელეფონო გამოკითხვით და ბოლოს 7 % წერილობით.(იხ. დიაგრამა 3.30)

**დიაგრამა 3.30 კმაყოფილება/უკმაყოფილების გამოხატვის ფორმები**



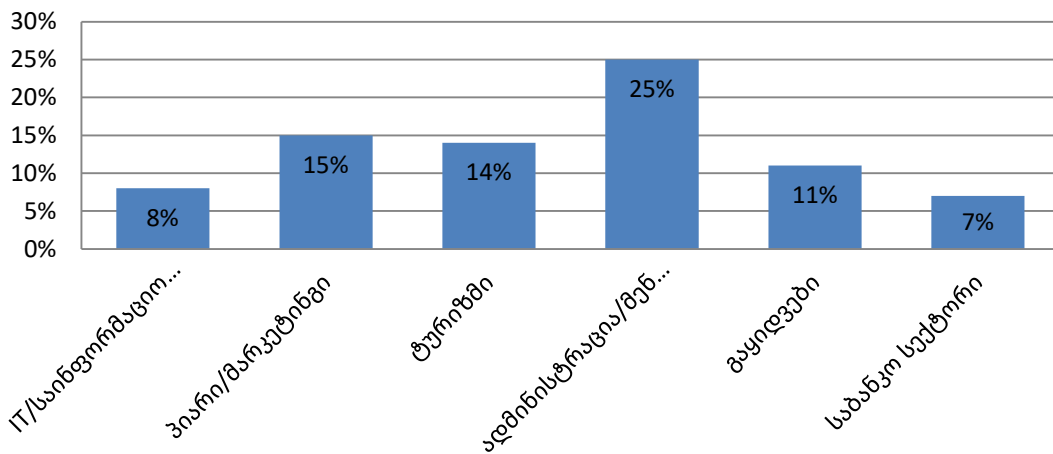
კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა 43% -ს ურჩევნია დასაქმდეს სახელმწიფო სექტორში, 30% ფიქრობს, რომ არ აქვს მნიშვნელობა სად იმუშავეს, ხოლო 27% უპირატესობას ანიჭებს კერძო სექტორს. (იხ.დიაგრამა 3.31).

**დიაგრამა 3.31 სად ურჩევნიათ დასაქმდნენ**



ყველაზე პრიორიტეტულ დასაქმების სფეროდ დასახელდა ადმინისტრაცია/მენეჯმენტი 25%, შემდეგ პიარი/მარკეტინგი 15%, ტურიზმი 14%, გაყიდვები 11%, IT/საინფორმაციო ტექნოლოგიები 8% და ბოლოს საბანკო სექტორი 7%. (იხ.დიაგრამა 3.32).

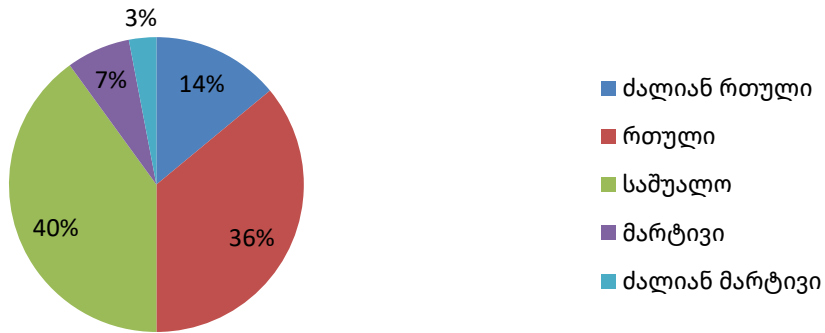
**დიაგრამა 3.32 პრიორიტეტული დასაქმების სფერო**



რაც შეეხება კითხვას თუ რამდენად მარტივია სამსახურის პოვნა საკუთარი პროფილით. გამოკითხულთა 40% თვლის, რომ საკუთარი პროფილით სამსახურის პოვნა საშუალო

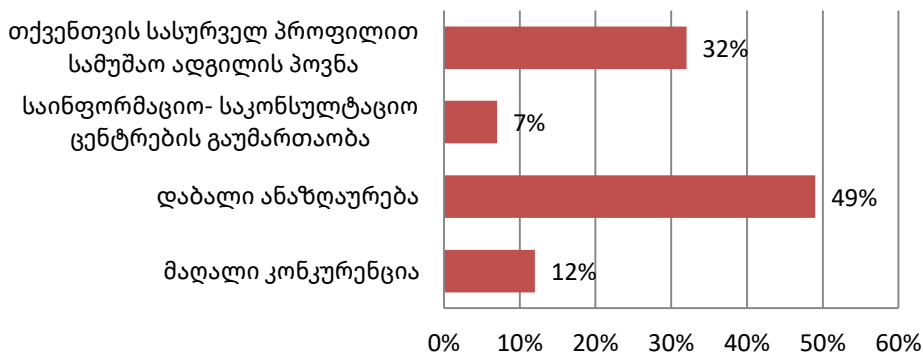
სირთულისაა, 36% ფიქრობს, რომ რთულია, 14% ძალიან რთული, 7% მარტივი და ბოლოს 3%-ს აზრით ძალიან მარტივი. (იხ. დიაგრამა 3.33).

**დიაგრამა 3.33 საკუთარი პროფილით სამსახურის პოვნის სიმარტივე**



გამოკითხულ რესპონდენტთა 49% ფიქრობს, რომ ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა შრომის ბაზარზე არის დაბალი ანაზღაურება, 32% სასურველი პროფილის სამუშაო ადგილის პოვნა, 12% მაღალი კონკურენცია, ხოლო 7% საინფორმაციო-საკონსულტაციო ცენტრების გაუმართაობა. (იხ. დიაგრამა 3.34).

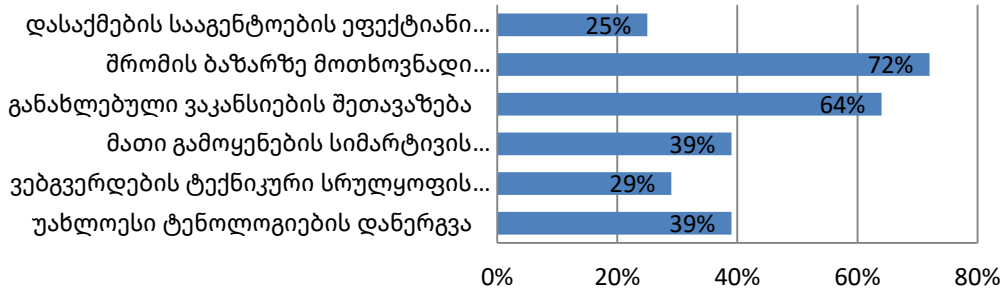
**დიაგრამა 3.34 რესპონდენტთა აზრი, შრომის ბაზარზე არსებული მნიშვნელოვანი პრობლემების შესახებ**



კითხვაზე თუ რა უნდა გაკეთდეს დასაქმების სააგენტოების მომსახურების გასაუმჯობესებლად და კონკურენტუნარიანობის ასამაღლებლად ყველაზე მეტმა რესპონდენტმა დაასახელა შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების მიხედვით სამუშაოს მაძიებლების გადამზადება, შემდეგ მოდის უფრო ხშირად განახლებადი

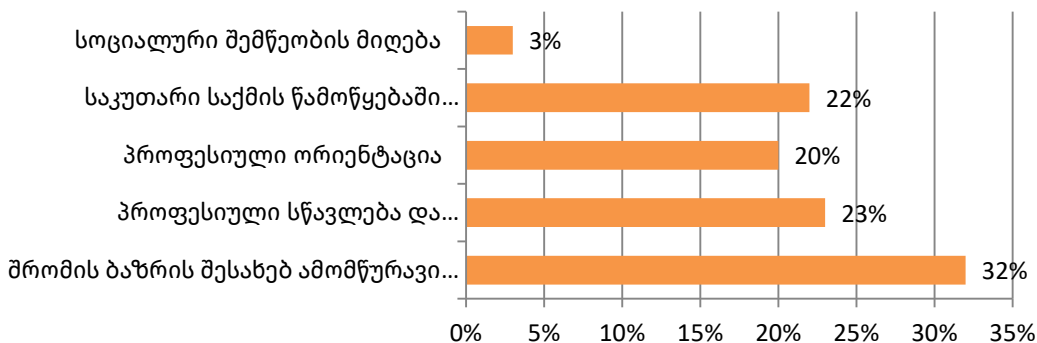
ვაკანსიების შეთავაზება, ვებგვერდების გამოყენების სიმარტივის უზრუნველყოფა, უახლოესი ტექნოლოგიების დანერგვა, ტექნიკური გამართულობა და ბოლოს დასაქმების სააგენტოების ეფექტიანი მარკეტინგული სტრატეგიების შემუშავება. (იხ.დიაგრამა 3.35).

**დიაგრამა 3.35** გაამოკითხულთა აზრი, დასაქმების სააგენტოების მომსახურების გასაუმჯობესებლად არსებული გზების შესახებ



მოცემულ კითხვაზე რესპონდენტთა 32 % ასახელებს შრომის ბაზარის შესახებ ამომწურავი და სრულფასოვანი ინფორმაციის მიღებას, 23% პროფესიულ სწავლებას და დამატებით პროფესიულ განათლებას, 22 % საკუთარი საქმის წამოწყებაში დახმარების აღმოჩენას, 20% პროფესიულ ორიენტაციას, ხოლო 3% სოციალური შემწეობის მიღებას. (იხ.დიაგრამა 3.36).

**დიაგრამა 3.36** რესპონდენტთა აზრი, დასაქმების სააგენტოების მხრიდან არსებული დახმარების შესახებ



## დასკვნა

- დასაქმების სააგენტოების მიმართ კმაყოფილების და ლოიალურობის შეფასებისას გაირკვა, რომ მხოლოდ 43% არის კმაყოფილი მათი მომსახურებით, ხოლო რაც შეეხება კონკრეტული დასაქმების სააგენტოს მიმართ ლოიალურობას კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა 53 %-ს პასუხი უარყოფითი აღმოჩნდა. ჩემი აზრით, ეს არ არის კარგი მაჩვენებლები.
- ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი კითხვა, რაც ჩნდება არის ის, თუ რა მიზეზით გახდნენ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტები კონკრეტულ დასაქმების სააგენტოს მომხმარებლები. კვლევიდან გამომდინარე ირკვევა, რომ უმრავლესობა მას ცნობადობის გამო იყენებს და არა ხარისხიანი მომსახურების გამო, რაც საყურადღებო ფაქტია. ვფიქრობ, ეს გამოსასწორებელია და ნებისმიერი ობიექტისთვის მნიშვნელოვანია, რათა ხარისხიანი მომსახურება იყოს მთავარი ფაქტორი.
- ჩატარებული კვლევიდან გამომდინარე შეგვიძლია გამოვყოთ დასაქმების სააგენტოების მომსახურების ძირითადი ნაკლოვანებები. ვფიქრობ, პირველ რიგში უნდა გაიზარდოს ინფორმირებულობის დონე მოსახლეობაში დასაქმების სააგენტოების საქმიანობის მიმართ, რადგან როგორც აღმოჩნდა გამოკითხულ რესპონდენტთა 62 % -ს არ აქვს სრულად ინფორმაცია მათზე.
- დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით არ სარგებლობის მიზეზად დასახელდა არასრული ინფორმაცია მათი საქმიანობის შესახებ, ასევე უნდობლობა მათ მიმართ და ტექნიკური გაუმართაობა .
- კვლევის ერთ-ერთ კითხვაზე მიუღიათ თუ არა მონაწილეობა რესპონდენტებს დასაქმების სააგენტოების მომსახურების შეფასებაში უმრავლესობის (80%) პასუხი იყო უარყოფითი, რაც იმას ნიშნავს რომ არ ტარდება გამოკითხვები იმ სიხშირით , როგორც საჭიროა . ხოლო იმისათვის , რომ დასაქმების

სააგენტოების მიერ შეთავაზებული მომსახურება უფრო სრულყოფილი გახდეს ერთ-ერთი აუცილებელი კომპონენტია კვლევის ინტენსიური ჩატარება, რათა გამოიკვეთოს საკვანძო პრობლემები. კვლევის გარეშე შეუძლებელია, იმის გარკვევაც, თუ რამდენად კმაყოფილია საზოგადოება მათი მომსახურებით და უკმაყოფილების შემთხვევაში რა არის ამის გამომწვევი მიზეზი.

## მიგნებები

- გამოკითხულ რესპონდენტთა უმრავლესობას არასოდეს მიუღია მონაწილეობა დასაქმების სააგენტოების მომსახურების შეფასებაში
- შეიძლება ითქვას, რომ დასაქმების სააგენტოები იყენებენ თანამედროვე ტექნოლოგიებს
- მნიშვნელოვანია მოქალაქეების პროფესიული სწავლება და დამატებითი პროფესიული განათლება
- პრიორიტეტულად დასახელდა დასაქმების კერძო სააგენტოები
- აუცილებელია ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის უფრო ინტენსიური განახლება
- უმრავლესობა უპირატესობას ანიჭებს დასაქმების სააგენტოს ვებ-გვერდ Jobs.ge-ს
- დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს შექმნა გაზრდის შრომის ბაზრის რეგულირების ეფექტიანობას.

საბოლოო ჯამში, კვლევამ აჩვენა, რომ არსებობს რიგი პრობლემები დასაქმების სააგენტოების მომსახურების მიმართ და არ აქვთ მომხმარებლებს მათ მიმართ ნდობა. აუცილებელია ასევე ვებგვერდების ტექნიკური სრულყოფის უზრუნველყოფა. ამიტომ დასაქმების სააგენტოებს სჭირდებათ დიდი ძალისხმევა, რათა დაარწმუნონ სამუშაოს მაძიებლები მათ სანდოობაში.

## რეკომენდაციები

- რაც შეეხება, დასაქმების სააგენტოების მიმართ რეკომენდაციებს, იმისათვის, რომ უფრო ხშირად ისარგებლონ მათი მომსახურებით, აუცილებელია უფრო ხშირად განახლდეს ინფორმაცია ვაკანსიების შესახებ, უნდა ჩატარდეს გამოკითხვები მომხმარებელთა საჭიროებების გამოსავლენად და შპმ პირების მხარდაჭერა და მათი ჩართვა სამუშაო ძალაში.
- შრომის ბაზრის ყველაზე მნიშვნელოვნად პრობლემებად დასახელდა დაბალი ანაზღაურება და სასურველი პროფილით სამუშაო ადგილის პოვნა.
- დასაქმების სააგენტოების მომსახურების გასაუმჯობესებლად და კონკურენტუნარიანობის ასამაღლებლად აუცილებელია უახლოესი ტექნოლოგიების დანერგვა, მათი გამოყენების სიმარტივის უზრუნველყოფა და განახლებული ვაკანსიების შეთავაზება.
- აუცილებელია ასევე დასაქმების სააგენტოების ვებგვერდების მომსახურების შეფასება, იქნება ეს სატელეფონო გამოკითხვით, სმსის საშუალებით, სოციალურ ქსელის მეშვეობით თუ წერილობითი სახით, რადგან როგორც აღმოჩნდა მსგავსი ტიპის ღონისძიებები არც თუ ისე ხშირად ტარდება.
- და ბოლოს, თუ რა სახის დახმარებას ისურვებენ დასაქმების სააგენტოების მხრიდან, მათ შორის პრიორიტეტული აღმოჩნდა შრომის ბაზრის შესახებ ამომწურავი და სრულფასოვანი ინფორმაციის მიწოდება.

## გამოყენებული ლიტერატურა:

1. გოგოშია,მ. ვაკანსიების რაოდენობა 16%-ით გაიზარდა - დასაქმების სააგენტოებზე კვლავ გაყიდვების სექტორი ლიდერობს.კომერსანტი. თბილისი, (2019).  
<https://commerciant.ge/ge/post/vakansiebis-raodenoba-16-it-gaizarda-dasaqmebis-saagentoebze-kvlav-gayidvebis-seqtori-liderobs> (22.06.20);
2. დასაქმება და უმუშევრობა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. თბილისი,(2019);  
<https://www.geostat.ge/index.php/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevroba>
3. დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკის ანალიზი საქართველოსა და ევროპის ქვეყნებში,[http://www.gruni.edu.ge/uploads/files/Other\\_page/human\\_law](http://www.gruni.edu.ge/uploads/files/Other_page/human_law)
4. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი. თბილისი,2019.  
<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=0161e06e-7ee6-409f-8648-74e680356631>
5. <https://idfi.ge/ge/worknet-employment> თბილისი,2016.
6. საქართველოს პარლამენტი, დადგენილება №1084, "დასაქმების შესახებ", საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. თბილისი,(2001)  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/15664?publication=6>
7. საქართველოს პარლამენტი, დადგენილება №22/ნ, "დასაქმების კერძო სააგენტოს სავალდებულო შეტყობინებისა და ანგარიშგების წესის შესახებ", საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე,2002. თბილისი,(2002);  
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/53242?publication=0>
8. საქართველოს მთავრობა, დადგენილება №732, "საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფოს ტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ" საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. თბილისი,(2014);  
<https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/2659895?publication=0>



9. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი. თბილისი, (2014)  
<http://www.lmis.gov.ge/Lmis/Lmis.Portal.Web/Handlers/GetFile.ashx?Type=Content&ID=7932b932-0eac-4a14-8ebd-9ec6d2409352> ;
10. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. მინიმალური ხელფასის პოლიტიკის შესაბამისობის შემოწმება საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისა და საერთაშორისო ვალდებულებების ჭრილში. თბილისი, (2016);  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/33034?publication=24>
11. საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანება №300. პროფესიული განათლების რეფორმის სტრატეგიის (2013-2020 წლები) დამტკიცების თაობაზე. თბილისი, (2013);  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3350412?publication=0>
12. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №533. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების ერთიანი სტრატეგია 2017-2021-ის დამტკიცების შესახებ. თბილისი, (2017).  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/download/3924876/0/ge/pdf>;
13. საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ. თბილისი, (2018).  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4103880?publication=4>;
14. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №167. შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის სტრატეგიისა და მისი განხორციელების 2016-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ. თბილისი, (2016)  
[http://ssa.gov.ge/files/01\\_GEO/KANONMDEBLOBA/Kanon%20Qvemdebare/262.pdf](http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/KANONMDEBLOBA/Kanon%20Qvemdebare/262.pdf)
15. საქართველოში დასაქმების ინოვაციური პლატფორმა Hrlab-ი გამოჩნდა. კომერსანტი. თბილისი, (2019).  
<https://commersant.ge/ge/post/saqartveloshi-dasaqmebis-inovaciuri-platforma-hrlab-i-gamochnda> ;
16. ტულუში, მ. უმუშევრობის დონის ცვლილებების ტენდენციები საქართველოში და მისი რეგულირების მიმართულებები, საერთაშორისო სამეცნიერო-პრაქტიკული ჟურნალი "გლობალიზაცია და ბიზნესი", N5, 2018 წ., გვ.151. თბილისი, 2018.

17. „ქვეყნის ძირითადი მონაცემები და მიმართულებები 2019-2022 წლებისათვის“ - მიხედვით.თბილისი,2019.
18. <https://www.geostat.ge/ka>
19. <http://mes.gov.ge>
20. Ray, Michael „Appraisal of U.S. placement institutions".Britanica.(2016).  
<https://www.britannica.com/topic/employment-agency/Appraisal-of-U-S-placement-institutions>;
21. Ушакова, Алиса. РОЛЬ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В СОДЕЙСТВИИ ТРУДОУСТРОЙСТВУ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. Cyberleninka. (2014).  
<https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sluzhby-zanyatosti-v-sodeystvii-trudoustroystvu-molodyh-spetsialistov> ;
22. Шахназарова, Елена .Международная организация труда (МОТ). solidarnost.(2019).  
<https://www.solidarnost.org/special/profdict/mezhdunarodnaya-organizatsiya-truda-mot.html>).
23. <https://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>
24. <https://www.ilo.org/global/research/lang--en/index.htm>

# დანართი

## დანართი 1

ძვირფასო რესპოდენტებო, ივ. ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მაგისტრანტი დაინტერესებულია საქართველოში დასაქმების სააგენტოების მომსახურების მიმართ მომხმარებლების დამოკიდებულების კვლევით. გთხოვთ, გაგვცეთ პასუხი ქვემოთ ჩამოთვლილ კითხვებზე, თქვენი პასუხები კი დაგვებმარება ამ სფეროში მიმდინარე პროცესების შესახებ სრული ინფორმაციის მოპოვებასა და სწორ ანალიზში. თქვენი კონფიდენციალობა დაცულია და ემსახურება მხოლოდ და მხოლოდ აკადემიურ მიზნებს. კვლევის შედეგები გამოყენებულ იქნება სამაგისტრო ნაშრომის შესრულებისათვის. წინასწარ გიხდით მადლობას დახმარებისათვის.

**თემა: პირველი ბლოკი :დასაქმების სააგენტოების ცნობადობა და მიმართვიანობა**

1.სარგებლობთ თუ არა დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით?

- დიახ
- არა

2. რომელი დასაქმების სააგენტოს მომსახურებით სარგებლობთ?

- Hr.ge
- Hr.gov.ge
- Jobs.ge
- Myjobs.ge
- Marketer.ge
- Worknet.gov.ge
- Linkedin.com
- Gancxadebebi.ge

3. ხართ თუ არა სრულად ინფორმირებული მათი საქმიანობის შესახებ?
  - დიახ
  - არა
  
4. რა საშუალებებით იღებთ ინფორმაციას დასაქმების სააგენტოების შესახებ?
  - პირადი კონტაქტებით და რეკომენდაციებით
  - სასწავლო დაწესებულებიდან
  - ბანერებით და რეკლამით
  - სოციალური ქსელის საშუალებით
  
5. რამდენად ხშირად სტუმრობთ დასაქმების პორტალებს?
  - ყოველდღე
  - კვირაში რამდენჯერმე
  - თვეში რამდენჯერმე
  - წელიწადში რამდენჯერმე
  
6. დასაქმების სააგენტოების რომელ ტიპს ანიჭებთ უპირატესობას?
  - სახელმწიფო
  - კერძო
  - საერთაშორისო
  - არცერთი
  
7. ძირითადად რა მიზნით იყენებთ მას ?
  - როდესაც სამსახურის შეცვლა მინდა
  - სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში

- ძირითადად, ჩემს ახლობლებს ვეხმარები სამსახურის ძიებაში
- დამატებითი სამსახურის შესახებ ინფორმაციის მოძიებისთვის
- არ ვსარგებლობ საერთოდ

8. მიზეზი რის გამოც გახდით კონკრეტული დასაქმების სააგენტოს მომხმარებელი?

- ხარისხიანი მომსახურება
- ცნობადობა
- იმიჯი
- მეგობრის ან ოჯახის წევრის რეკომენდაცია

9. თქვენიაზრით, გაიზრდება თუ არა შრომის ბაზრის რეგულირების ეფექტიანობა და მოქალაქეთა დასაქმების ხელშეწყობა დასაქმების სახელმწიფო სააგენტოს შექმნით?

- დიახ
- არა
- მიჭირს პასუხის გაცემა

10. მიზეზი რის გამოც არ სარგებლობთ დასაქმების სააგენტოების მომსახურებით არის?

- ტექნიკური გაუმართაობა
- არასრული ინფორმაცია მოცემულივ აკანსიების შესახებ
- არ გაქვთ ნდობა მათ მიმართ
- არ ფლობთ ინფორმაცია მათი საქმიანობის შესახებ

**მეორე ბლოკი: მომხმარებელთა დამოკიდებულება დასაქმების სააგენტოების მიერ განხორციელებული ღონისძიებებისადმი**

11. ხართ თუ არა კმაყოფილი მიღებული მომსახურებით?
- დიახ
  - არა
  - მიჭირს პასუხის გაცემა
12. ხართ თუ არა ლოიალური რომელიმე სააგენტოს მიმართ?
- დიახ
  - არა
13. თქვენი აზრით, დასაქმების სააგენტოები იყენებენ თუ არა თანამედროვე ტექნოლოგიებს?
- დიახ
  - არა
  - მიჭირს პასუხის გაცემა
14. რა განსაზღვრავს სააგენტოს მომსახურების მიმართ სანდოობას თქვენს მიმართ?
- მომსახურების ხარისხი
  - ვებგვერდების ტექნიკური გამართულობა
  - მოწოდებული ინფორმაციის სისრულე
  - ცნობადობა
15. რა პირობას უნდა აკმაყოფილებდეს დასაქმების სააგენტოები იმისათვის, რომ უფრო ხშირად ისარგებლოთ მათი მომსახურებით?
- უფრო ხშირად უნდა განახლდეს ინფორმაცია ვაკანსიების შესახებ
  - უნდა ტარდებოდეს გამოკითხვები მომხმარებელთა საჭიროებების გამოსავლენად
  - შშმ პირების მხარდაჭერა და მათი ჩართვა სამუშაო ძალაში

- მარტივი ვებგვერდი უნდა ჰქონდეს

16. როგორ შეაფასებდით მიღებული მომსახურების ხარისხს?

- ძალიან მაღალი
- მაღალი
- საშუალო
- დაბალი
- ძალიან დაბალი

17. რას თვლით დასაქმების სააგენტოების მომსახურების ნაკლოვანებად?

- ვებგვერდების გაუმართაობას
- არაჯანსაღი კონკურენციას
- არ გაქვთ ნდობა დასაქმების სააგენტოების მიმართ
- მათთან თანამშრომლობა უშედეგოა
- თანამშრომლების არათავაზიანობასა და არაკომპეტენტურობას

18. მიგიღიათ თუ არ მონაწილეობა დასაქმების სააგენტოების მომსახურების შეფასებაში?

- დიახ
- არა

19. რა გზით გამოხატავთ თქვენს კმაყოფილებას/უკმაყოფილებას?

- სატელეფონო გამოკითხვით
- სმს შეფასებით
- სოციალურ ქსელში გამოკითხვით
- წერილობით

- სხვა (გთხოვთ მიუთითოთ)

20. სად უფრო გირჩევნიათ დასაქმდეთ?

- კერძო სექტორში
- სახელმწიფო სექტორში
- არ აქვს მნიშვნელობა

21. თქვენთვის პრიორიტეტული დასაქმების სფერო?

- IT/საინფორმაციო ტექნოლოგიები
- პიარი/მარკეტინგი
- ტურიზმი.
- ადმინისტრაცია /მენეჯმენტი
- გაყიდვები
- საბანკო სექტორი.
- ფინანსები
- სამედიცინო
- იურიდიული

22. რამდენად მარტივია თქვენი პროფილით სამსახურის პოვნა?

- ძალიან რთული
- რთული
- საშუალო
- მარტივი
- ძალიან მარტივი



23. ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა შრომის ბაზარზე თქვენთვის არის?

- მაღალი კონკურენცია.
- დაბალი ანაზღაურება.
- საინფორმაციო-საკონსულტაციო ცენტრების გაუმართაობა
- თქვენთვის სასურველი პროფილით სამუშაო ადგილის პოვნა.

24. რა სახის დახმარების მიღებას ისურვებდით დასაქმების სააგენტოებისაგან უახლოეს მომავალში?

- შრომის ბაზრის შესახებ ამომწურავი და სრულფასოვანი ინფორმაციის მიღება
- პროფესიული სწავლება და დამატებითი პროფესიული განათლება
- პროფესიული ორიენტაცია
- საკუთარი საქმის წამოწყებაში დახმარების აღმოჩენა
- სოციალური შემწეობის მიღება

25. თქვენი აზრით, რა უნდა გაკეთდეს დასაქმების სააგენტოების მომსახურების გასაუმჯობესებლად და კონკურენტუნარიანობის ასამაღლებლად?

- უახლოესი ტექნოლოგიების დანერგვა
- ვებგვერდების ტექნიკური სრულყოფის მიღწევა
- მათი გამოყენების სიმარტივის უზრუნველყოფა
- განახლებული ვაკანსიების შეთავაზება
- შრომის ბაზარზე მოთხოვნი პროფესიების მიხედვით სამუშაოს მაძიებელთა გადამზადება
- დასაქმების სააგენტოების ეფექტიანი მარკეტინგული სტრატეგიების შემუშავება

## მესამე ბლოკი: სოციალურ-დემოგრაფიული მონაცემები

### 26. სქესი

- მამრობითი
- მდედრობითი

### 27. ასაკი

- 15-25
- 26-35
- 36-55
- 55-65

### 28. განათლება

- საშუალო
- პროფესიული
- არასრული უმაღლესი
- უმაღლესი

### 29. ოჯახური მდგომარეობა

- დასაოჯახებელი
- დაოჯახებული
- განქორწინებული
- ქვრივი

### 30. რომელ კატეგორიას მიეკუთვნებით

- დასაქმებული
- დაქირავებული

- თვითდასაქმებული
- უმუშევარი

31. გაქვთ თუ არა სამუშაო გამოცდილება?

- დიახ
- არა

32.სოციალური სტატუსი

- მოსწავლე
- სტუდენტი
- დიასახლისი
- დასაქმებული
- უმუშევარი
- პენსიონერი

33.თქვენი მუშაობის ხანგრძლივობა არის?

- 6 თვეზე ნაკლები
- ერთ წლამდე
- ორ წლამდე
- სამ წლამდე
- სამ წელზე მეტი

34. თუ არ მუშაობთ, თქვენი უმუშევრობის ხანგრძლივობა არის?

- 6 თვეზე ნაკლები
- ერთ წლამდე
- ორ წლამდე

- სამ წლამდე
- სამ წელზე მეტი

### 35. დასაქმება

- სახელმწიფო სექტორი
- კერძო სექტორი
- საერთაშორისო ორგანიზაცია
- საკუთარი ბიზნესის მფლობელი
- უმუშევარი

### 36. შემოსავალი

- 0-300
- 301- 600
- 601-900
- 901-1200
- 1201 და მეტი

რესპონდენტის სახელი და გვარი

რესპონდენტის ტელეფონის ნომერი

გამოკითხვის ადგილი

დანართი 2.

**Ivane Javakhishvili Tbilisi State University**

**Faculty of Business and Economics**

Ana japaridze

**Survey of consumer attitudes towards the services of employment agencies**

Thesis is performed to earn the academic degree of Master of Business Administration

Scientific adviser: Associate Professor

Nanuli Okruashvili

Tbilisi

2020