

სსიპ კოლეჯი „აისი“

# შრომის ბაზრის კვლევა



კვლევის განმახორციელებელი:

პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის სამსახური

2025 წლის დეკემბერი

## შინაარსი

შესავალი .....	3
კვლევის მიზნები .....	3
კვლევის ამოცანები .....	4
კვლევის მეთოდოლოგია .....	4
კვლევის არეალი და სამიზნე ჯგუფი .....	5
კვლევის ტექნიკური მხარე .....	5
კვლევის შედეგები .....	6
დამსაქმებლების მიერ ადამიანური რესურსის შერჩევის, მომზადებისა და გადამზადების უზრუნველყოფა .....	7
საქართველოს პროფესიული განათლების სექტორის შესახებ დამსაქმებლების ინფორმირებულობის ხარისხი .....	10
თანამშრომლობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან .....	13
სამომავლო გეგმები და რეკომენდაციები .....	17
დასკვნა.....	21

## შესავალი

ნებისმიერი ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დიდი მნიშვნელობა აქვს დასაქმების ხელშეწყობას და შრომის ბაზრის ეფექტურ ფუნქციონირებას. შრომის ბაზრის მოსალოდნელი ტენდენციების გამოვლენა და დროის მოთხოვნებთან შესაბამისი პროფესიების პროგნოზირება, დასაქმებისა და ბიზნესის ეფექტიანობის მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. სამუშაო ძალისთვის პროფესიული სწავლების დაგეგმვა უნდა მოხდეს შრომის ბაზრის შესწავლის საფუძველზე მიღებულ ინფორმაციაზე დაყრდნობით. ამიტომ პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამების დანერგვისთვის მნიშვნელოვანია, შრომის ბაზრის და დამსაქმებლის ინტერესების კვლევა მათი ორგანიზაციების საჭიროებებისთვის.

პროფესიული საგანმანათლებლო და პროფესიული მომზადება/გადამზადების პროგრამებისა შემუშავების, დანერგვის, ეფექტურობისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების განსაზღვრის მიზნით, კვლევა ჩატარდა კახეთის რეგიონის რვა მუნიციპალიტეტის (საგარეჯო, გურჯაანი, თელავი, სიღნაღი, ლაგოდეხი, ახმეტა, დედოფლისწყარო, ყვარელი) კერძო და საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან. შერჩევის ბაზის წყაროს წარმოადგენდა კოლეჯ „აისის“ პარტნიორი ორგანიზაციები და საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის (საქსტატი) ვებ გვერდზე არსებულ სტატისტიკურ ბიზნეს რეგისტრში არსებული ეკონომიკური სუბიექტების ბაზა.

## კვლევის მიზნები

კვლევის მიზანია, ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების შესწავლა, ასევე, შრომის ბაზარზე დამსაქმებელთა დამოკიდებულებებისა და განწყობების ანალიზი პროფესიული განათლების, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებების და პროფესიული პროგრამების მიმართ. მნიშვნელოვანია, დამსაქმებლების მოთხოვნების შესახებ დეტალური ინფორმაციის მოძიება, რომელიც უნდა მიეწოდოს დაინტერესებულ მხარეებს: პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, სამუშაოს მაძიებლებს, სოციალურ პარტნიორებს, დასაქმების კერძო სააგენტოებს, სხვადასხვა კვლევით, დონორ და საერთაშორისო ორგანიზაციებს.

## კვლევის ამოცანები

კვლევის ძირითადი მიზნებიდან გამომდინარე, განისაზღვრა კვლევის ამოცანები, რომელსაც წარმოადგენს შემდეგი საკითხების შესწავლა:

- პროფესიებზე მოთხოვნის შესწავლა კერძო და საჯარო სექტორის მონაწილეობით;
- სამუშაო მოთხოვნებიდან გამომდინარე, კადრების მომზადების, გადამზადებისა და შერჩევის უზრუნველყოფის განსაზღვრა;
- საქართველოს პროფესიული განათლების სექტორის როლის შეფასება დამსაქმებლის მიერ;
- კერძო და საჯარო სექტორის თანამშრომლობის ტიპის განსაზღვრა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან მიმართებაში და ამ თანამშრომლობის შეფასება;
- კერძო და საჯარო სექტორისთვის მნიშვნელოვანი სპეციალობების განსაზღვრა, რომლებზეც შეიძლება გაჩნდეს საჭიროება მათ საწარმოში, ორგანიზაციაში ან რეგიონში მომდევნო 1-3 წლის განმავლობაში ;
- კურსდამთავრებულთა პროფესიონალიზმის შეფასება და რეკომენდაციები იმ ცოდნისა და უნარების შესახებ რომელიც მათი აზრით ჭირდებათ კოლეჯის კურსდამთავრებულებს;
- რეკომენდაციები და გამოწვევები, რომლებიც გამოვლინდა დამსაქმებლის მხრიდან სწავლების ხარისხთან, კომპეტენციებთან, უნარებთან, პროგრამების ეფექტურობასთან მიმართებაში.

## კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევა განხორციელდა რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდით, სატელეფონო ინტერვიუს გამოყენებით. გამოკითხვა ჩატარდა სტრუქტურირებული კითხვარის მეშვეობით, რომელმაც მოგვცა სტატისტიკურად სანდო ინფორმაციის მოპოვების, გაზომვისა და ანალიზის შესაძლებლობა. თითოეულ კითხვაზე რესპონდენტს უნდა გაეცა მხოლოდ ერთი პასუხი. თუმცა, ზოგიერთ კითხვაზე დასაშვებია იყო რამდენიმე პასუხის გაცემა. ინტერვიუს ხანგრძლივობა შეადგენდა 20-25 წუთს.

## კვლევის არეალი და სამიზნე ჯგუფი

კვლევა ძირითადად განხორციელდა იმ გეოგრაფიულ არეალში მდებარე კერძო და საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან, სადაც განთავსებულია სსიპ კოლეჯი „აისი“ და მისი ფილიალები. კვლევაში მონაწილეობა მიიღო იმ ორგანიზაციის/კომპანიის წარმომადგენელთა უმრავლესობამ, რომლებიც თანამშრომლობენ კოლეჯ „აისთან“. რაც შეეხება პოტენციურ დამსაქმებლებს, ამ შემთხვევაში შეირჩნენ ის კომპანიები, რომელთა საქმიანობაც უკავშირდებოდა რეგიონის საჭიროებებს.

საწარმოებში, ორგანიზაციებსა და მუნიციპალურ სამსახურებში რესპონდენტს წარმოადგენდა კადრების შერჩევასა და რეკრუტირებაზე პასუხისმგებელი პირი (კომპანიის ხელმძღვანელი, ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი, ა.შ.). კვლევაში მონაწილეთა სრული რაოდენობა განისაზღვრა 250 რესპოდენტით.

## კვლევის ტექნიკური მხარე

კვლევა განხორციელდა სსიპ კოლეჯ „აისის“ პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერის ორგანიზებით. კვლევაში ასევე ჩათულნი იყვნენ კოლეჯ „აისის“ ზრდასრულთა განათლების კოორდინატორი და დუალური პროგრამებისა და საწარმოო პრაქტიკის მენეჯერი.

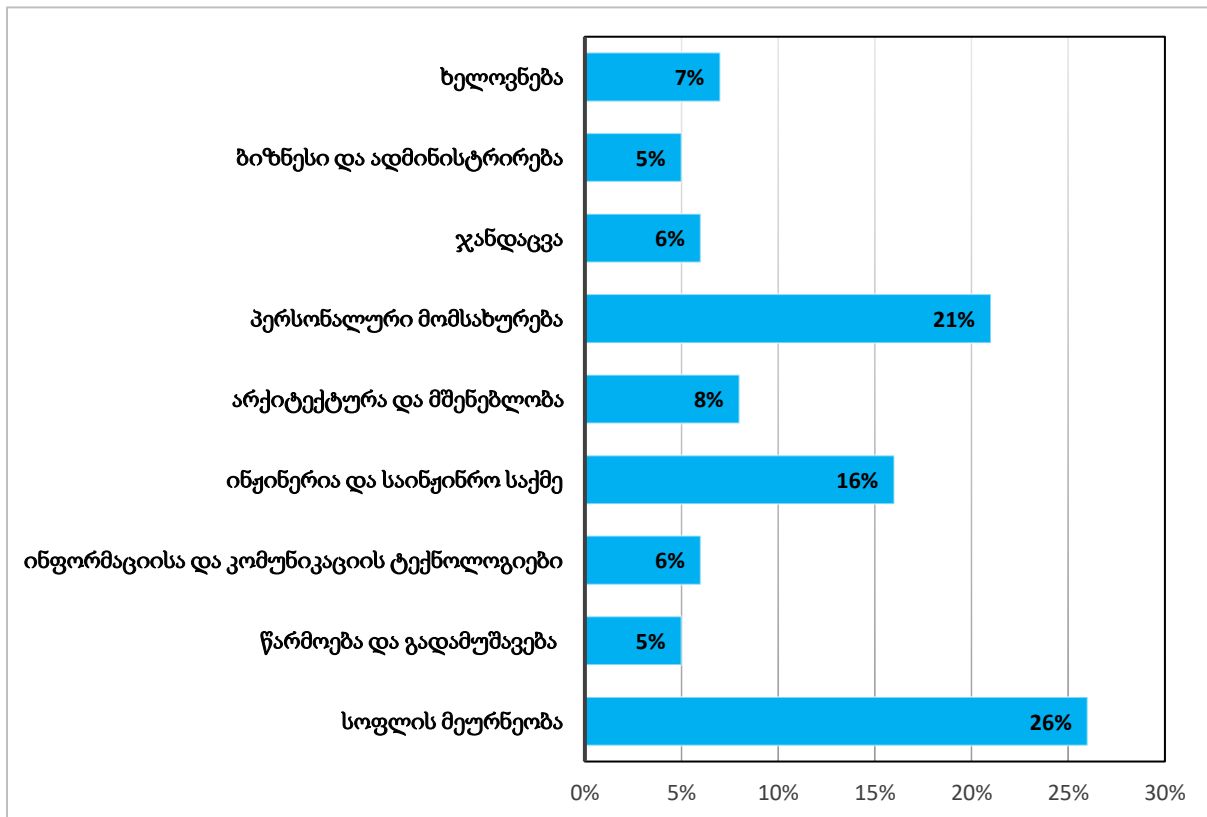
კვლევის მეთოდურ და ორგანიზაციულ მომზადებას, მიმდინარეობის მონიტორინგსა და კვლევის შედეგების დამუშავებას ხელმძღვანელობდა სსიპ კოლეჯ „აისის“ პროფორიენტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მენეჯერი. ანგარიშის მომზადებისას გამოყენებული იქნა ჩატარებული კვლევის შედეგები.

კვლევა განხორციელდა 2025 წლის დეკემბერში.

## კვლევის შედეგები

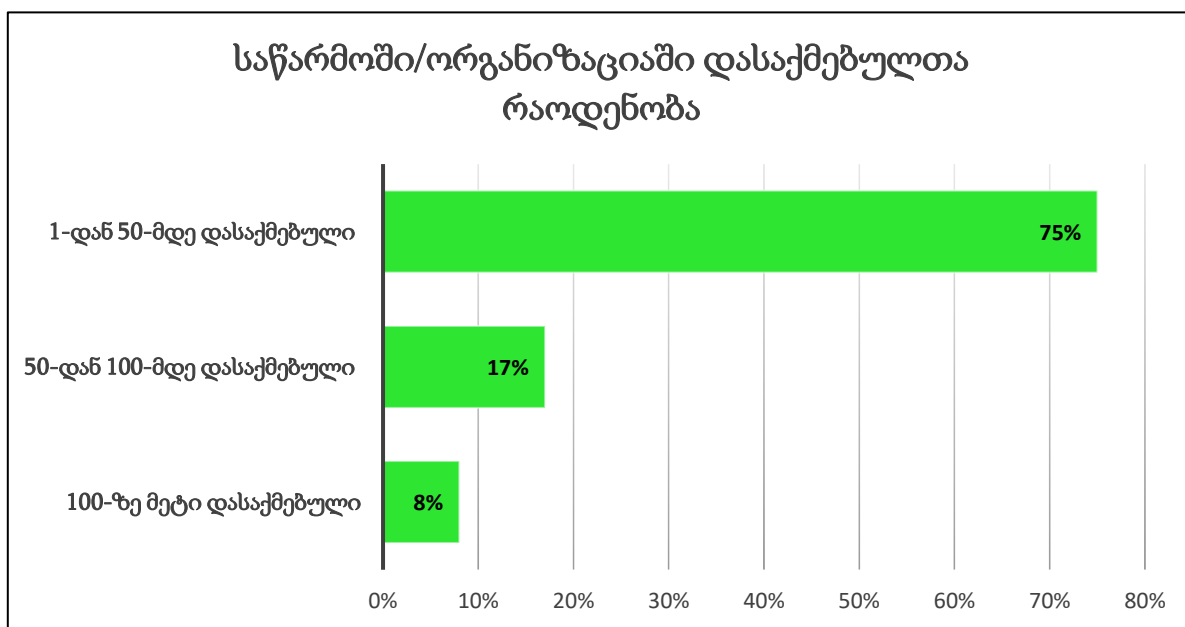
პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება „აისი“ პროფესიული განათლების მიღების მსურველებს ემსახურება კახეთის რეგიონის ოთხ მუნიციპალიტეტში: გურჯაანი, დედოფლისწყარო, ახმეტა და ლაგოდეხი. კოლეჯი „აისი“ ჯამში მსურველებს სთავაზობს სხვადასხვა მიმართულების 27 პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამას. ასევე, კოლეჯი ახორციელებს მოკლევადიან მომზადება-გადამზადების პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებს.

კვლევა ჩატარდა კერძო და საჯარო სექტორის და მუნიციპალური სამსახურების იმ 250 წამომადგენელთან, რომელთა საწარმოები/ორგანიზაციები მდებარეობს კახეთის რეგიონის თითქმის ყველა მუნიციპალიტეტში. გამოკითხულ რესპოდენტთა საწარმოს/ორგანიზაციის საქმიანობის სფერო საკმაოდ მრავალფეროვანია და პროცენტულად ასე გადანაწილდა:



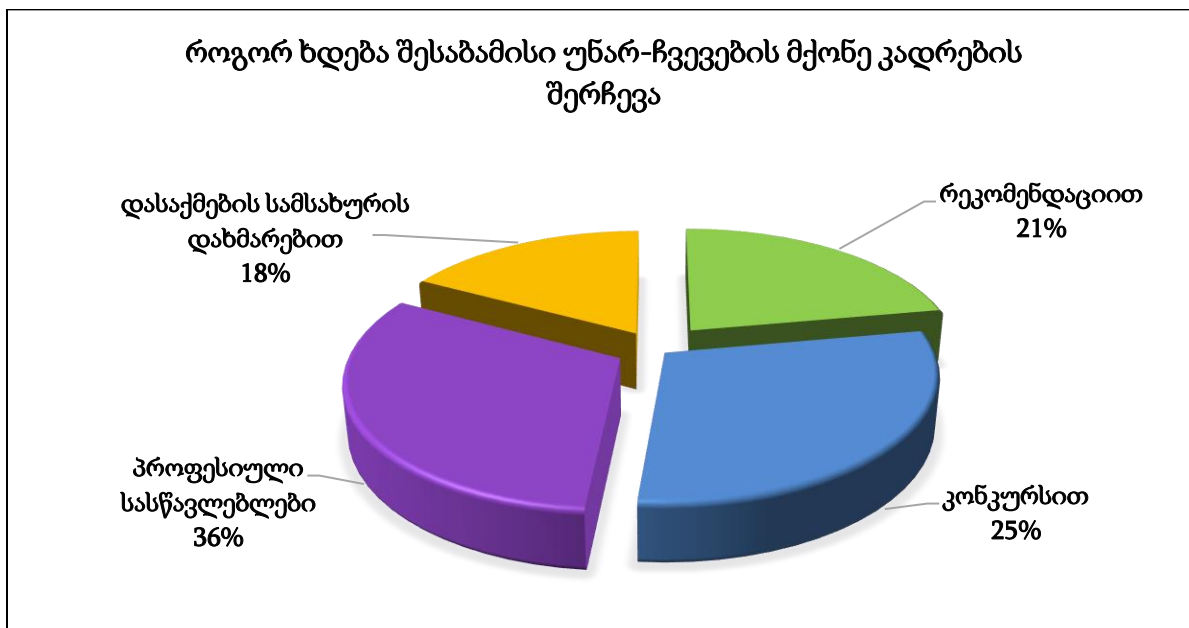
როგორც კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, გამოკითხულ რესპოდენტთა საწარმოში/ორგანიზაციაში დასაქმებულთა რაოდენობა არის განსხვავებული და შემდეგნაირად განაწილდა:

- ▶ 1-დან 50-მდე დასაქმებული ყავს - გამოკითხულთა 75%-ს.
- ▶ 50-დან 100-მდე დასაქმებული ყავს - გამოკითხულთა 17%-ს.
- ▶ 100-ზე მეტი დასაქმებული ყავს - გამოკითხულთა 8%-ს.

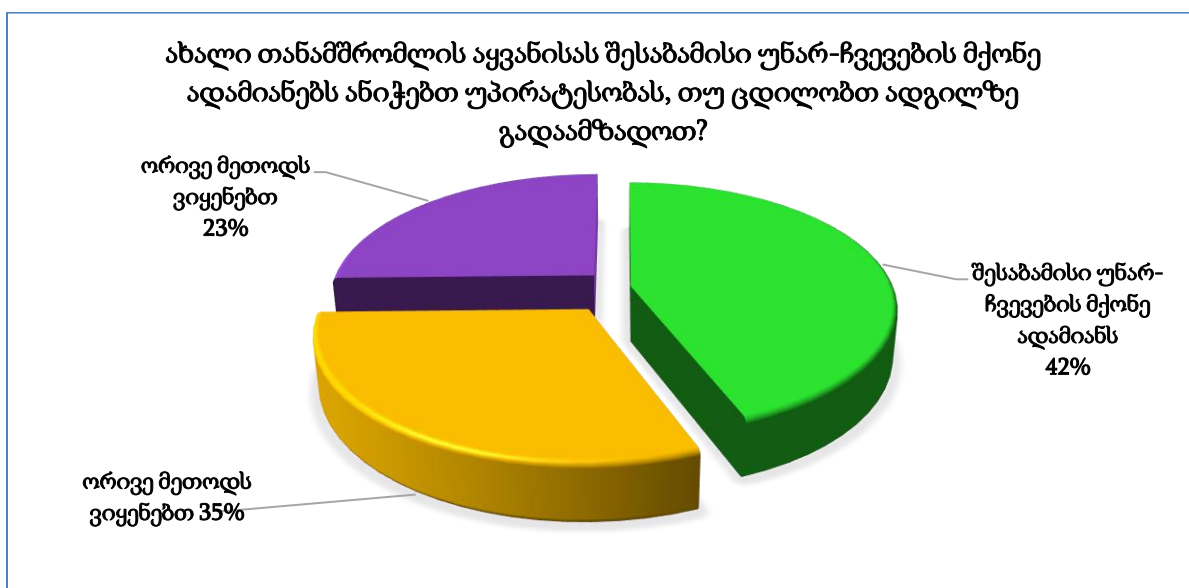


**დამსაქმებლების მიერ, სამუშაო მოთხოვნებიდან გამომდინარე, ადამიანური რესურსის შერჩევის, მომზადებისა და გადამზადების უზრუნველყოფა**

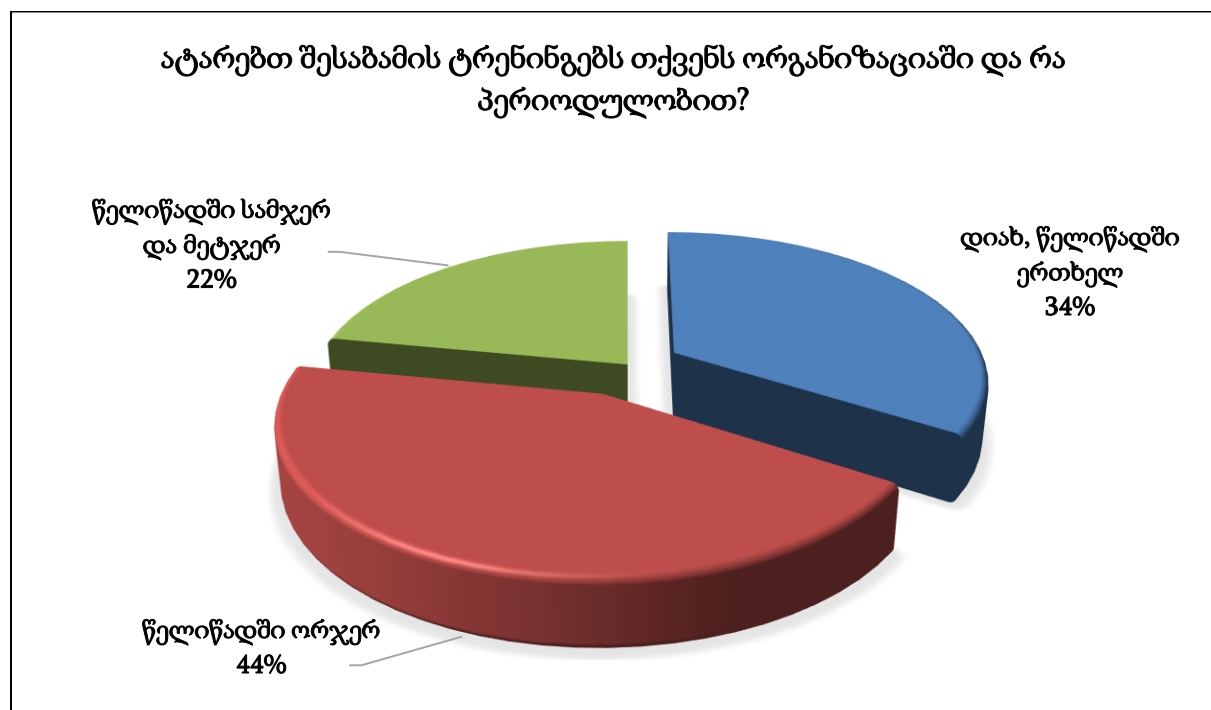
ძალიან მნიშვნელოვანი იყო იმის გაგება, თუ როგორ უზრუნველყოფენ დამსაქმებლები კადრების შერჩევას, მომზადებასა და გადამზადებას სამუშაო მოთხოვნებიდან გამომდინარე. კითხვაზე, თუ როგორ ხდება შესაბამისი კომპეტენციების მქონე ადამიანური რესურსის შერჩევა, პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა: დამსაქმებელთა 36% მიმართავს პროფესიული სასწავლებელს და მათ კურსდამთავრებულებს ანიჭებენ უპირატესობას, 21% რეკომენდაციით იყვანენ ახალ კადრს, 25% კონკურსის წესით იღებს და დასაქმების სამსახურს მიმართავს დამსაქმებელთა 18%.



ახალი თანამშრომლის აყვანისას შესაბამისი უნარ-ჩვევების მქონე ადამიანებს ანიჭებთ უპირატესობას, თუ ცდილობთ ადგილზე გადაამზადოთ? ამ კითხვაზე დამსაქმებელთა 42%-მა განაცხადა, რომ შესაბამისი უნარ-ჩვევების ადამიანს ანიჭებენ უპირატესობას, 23%-მა განაცხადა, რომ ცდილობენ ადგილზე გადაამზადონ კადრი, 35%-ისთვის კი ორივე მეთოდი მისაღებია და ზოგჯერ ადგილზე ამზადებენ კადრს, ზოგჯერ ურჩევნიათ აიყვანონ წინასწარ განსაზღვრული შესაბამისი უნარ-ჩვევების მქონე კადრი.



თუ ატარებთ შესაბამის ტრენინგებს თქვენს ორგანიზაციაში და რა პერიოდულობით? ამ კითხვაზე დამსაქმებელთა უმრავლესობამ დადებითი პასუხი გასცა, 34%-მა განაცხადა რომ ატარებს ტრენინგებს თანამშრომლებისთვის წელიწადში ერთხელ, წელიწადში ორჯერ ატარებს გამოკითხულ დამსაქმებელთა 44%, რესპოდენტთა 22%-მა კი განაცხადა, რომ საჭიროების შემთხვევაში წელიწადში სამჯერ და მეტჯერაც ჩაუტარებია ტრენინგი.

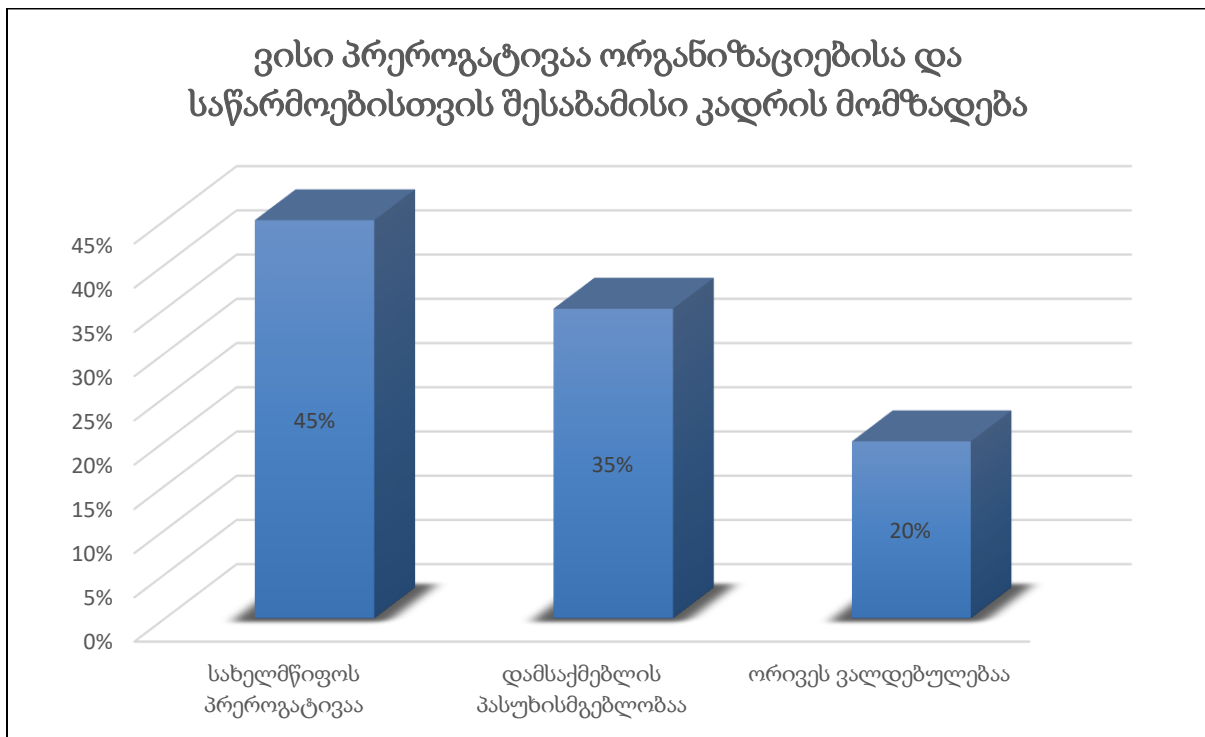


ახერხებთ თუ არა თქვენს ორგანიზაციაში/საწარმოში არსებული ადამიანური რესურსის გადამზადებას პერიოდულად და რა სიხშირით? ამ კითხვაზე დამსაქმებელთა უმრავლესობამ განაცხადა, რომ ადამიანური რესურსის გადამზადებას ახორციელებენ საჭიროების შემთხვევაში ინდივიდუალურად, როგორც თეორიულ, ისე პრაქტიკულ კომპონენტში. გამოკითხულთა გარკვეულმა რაოდენობამ აღნიშნა, რომ ზოგჯერ საკუთარ თანამშრომლებს უწევენ რეკომენდაციას, მომზადება-გადამზადების პროგრამა გაიარონ პროფესიულ საგანმანათლებლო კოლეჯებში, მათ შორის კოლეჯ „აისი“.

### საქართველოს პროფესიული განათლების სექტორის შესახებ დამსაქმებლების ინფორმირებულობის ხარისხი

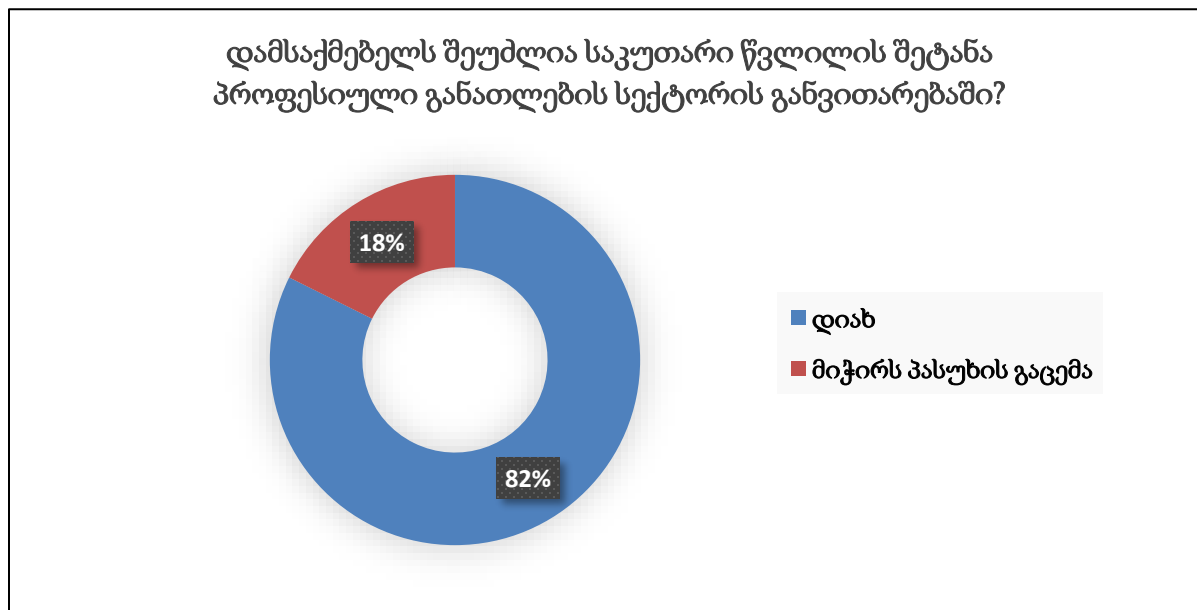
იციან თუ არა საქართველოს პროფესიული განათლების სექტორს, ამ თემასთან დაკავშირებით დასმულ კითხვებზე დამსაქმებელთა უმრავლესობამ განაცხადა, რომ ცხადია იციან პროფესიულ განათლებას.

რაც შეეხება კითხვას, ვისი პრეროგატივაა შესაბამისი კადრის მომზადება ორგანიზაციებისა და საწარმოებისთვის, პასუხები იყო განსხვავებული. ორგანიზაციისთვის შესაბამისი კადრების მომზადებაში დამსაქმებელთა 26% უპირატესობას სახელმწიფოს ანიჭებს, 12% დამსაქმებელს, ხოლო 62%-მა უპასუხა, რომ პროფესიონალი კადრის მომზადება ორივეს, სახელმწიფოს და დამსაქმებლის პრეროგატივაა.



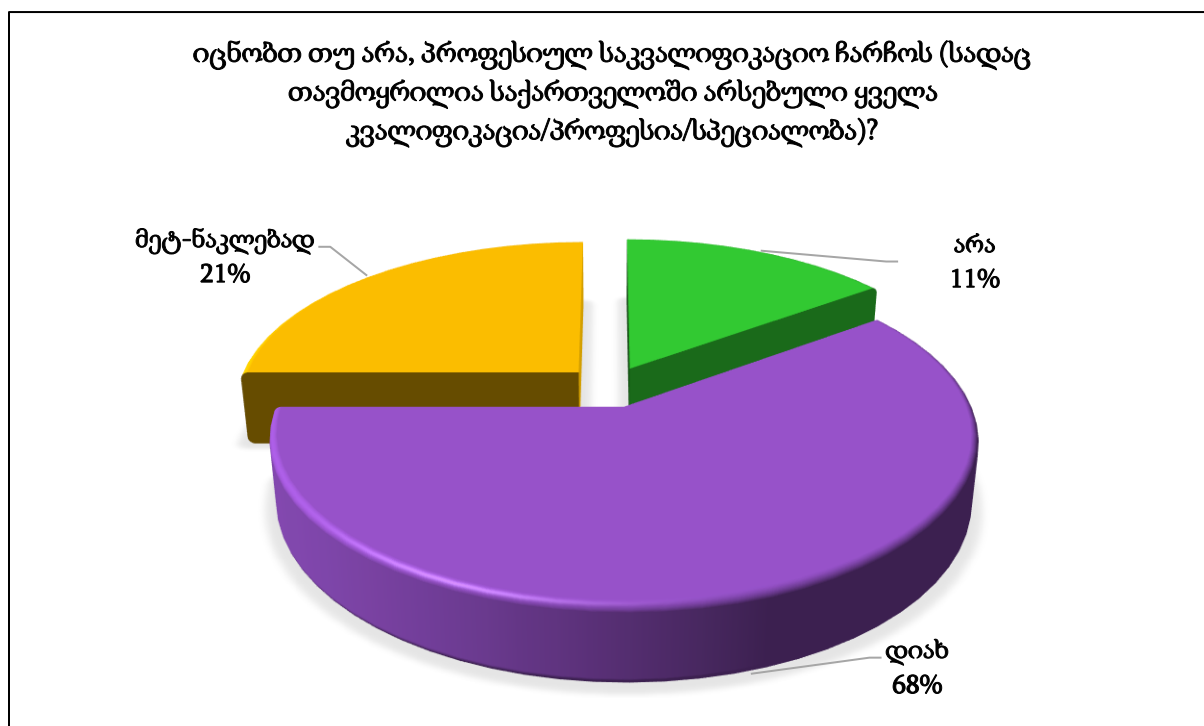
თქვენს დარგში ხედავთ, პროფესიული განათლების სექტორის როლს? აღნიშნულ კითხვაზე დამსაქმებელთა უმრავლესობამ (85%) დადებითი პასუხი გასცა, 15%-მა კი უპასუხა, რომ პროფესიული განათლების როლი მეტ-ნაკლებად მნიშვნელოვანია მათი ორგანიზაციის/საწარმოს განვითარებისთვის.

კითხვაზე, ფიქრობთ, რომ დამსაქმებელს შეუძლია საკუთარი წვლილის შეტანა პროფესიული განათლების სექტორის განვითარებაში? გამოკითხულ დამსაქმებელთა 82%-მა უპასუხა, რომ დიახ, შეუძლია, 18%-ს კი გაუჭირდა კითხვაზე პასუხის გაცემა.

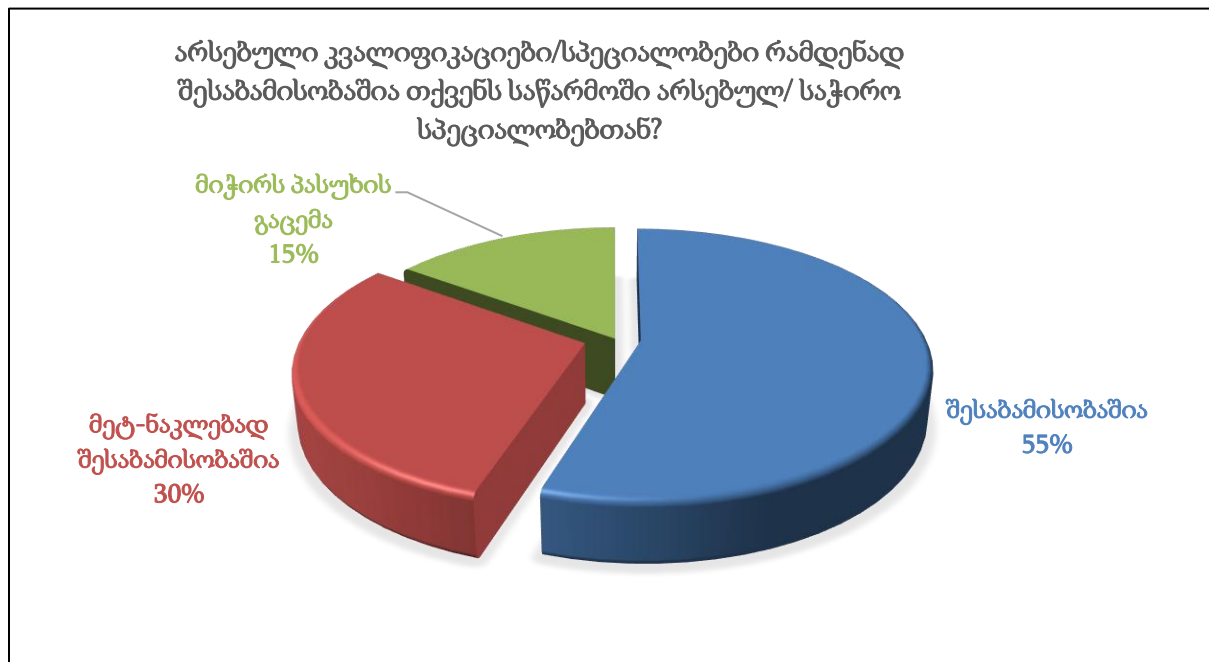


რაც შეეხება, კითხვას, თუ როგორ უნდა შეიტანოს დამსაქმებელმა წვლილი პროფესიული განათლების სექტორის განვითარებაში, რესპოდენტთა გარკვეულმა ნაწილმა უპასუხა, რომ პროფესიული სასწავლებლები და დამსაქმებლები უფრო მჭიდროდ უნდა თანამშრომლობდნენ ერთმანეთთან, რათა ფლობდნენ ინფორმაციას ერთმანეთის შესახებ და ჰქონდეთ ზოგადი წარმოდგენა იმ სიახლეებსა და გამოწვევების შესახებ რაც არის პროფესიულ განათლებაში. მიზანშეწონილია, რომ პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტები ადგილზე, საწარმოში გაეცნონ ახალი ტიპის დანადგარებს და მიიღონ გარკვეული პრაქტიკული გამოცდილება. საწარმოს/ორგანიზაციის კვალიფიციურმა თანამშრომლებმა შესაძლოა, პროფესიული სასწავლებლების სტუდენტებისთვის/მსმენელებისთვის ჩაატარონ საჯარო ლექციები და მასტერკლასები როგორც პროფესიულ სასწავლებლებში, ასევე თავიანთ საწარმოებში. ეს ხელს შეუწყობს ერთმანეთთან დაახლოვებას და ურთიერთთანამშრომლობის ზრდას.

კითხვაზე, იცნობთ თუ არა, პროფესიულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოს, სადაც თავმოყრილია საქართველოში არსებული ყველა კვალიფიკაცია/პროფესია/სპეციალობა? დამსაქმებელთა 68%-მა უპასუხა, რომ იცნობს, 11%-მა უარყოფითი პასუხი გასცა და 21%-მა განაცხადა, რომ მეტ-ნაკლებად აქვს წარმოდგენა.

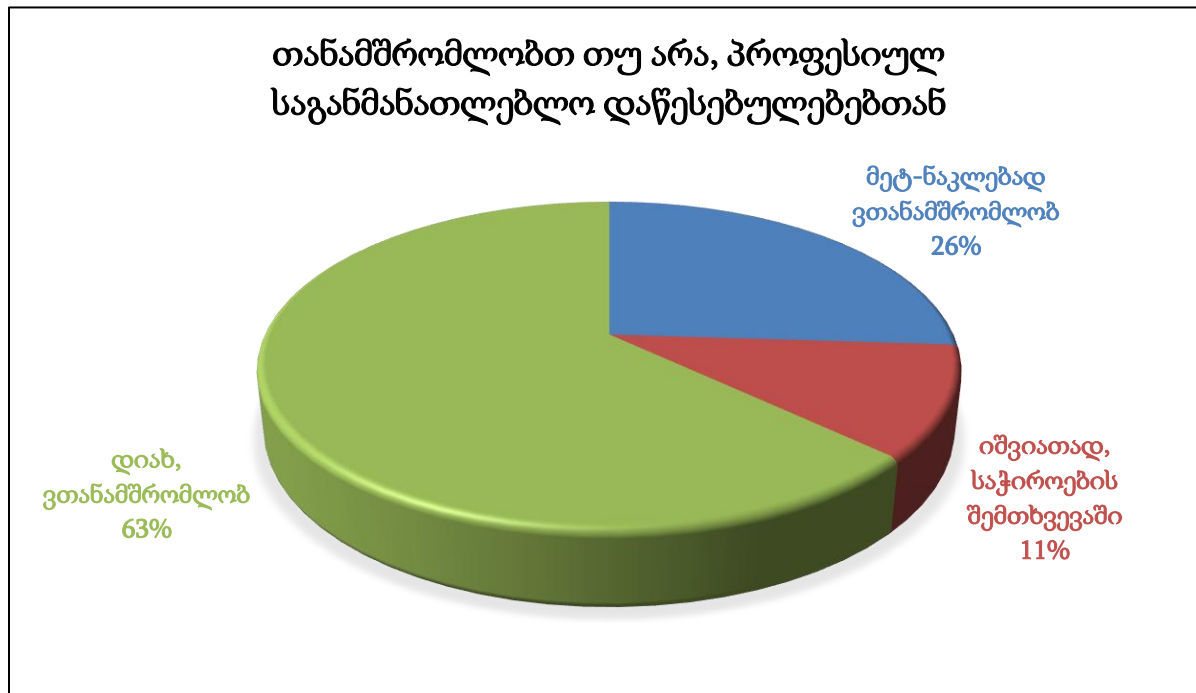


არსებული კვალიფიკაციები/სპეციალობები რამდენად შესაბამისობაშია თქვენს საწარმოში არსებულ/ საჭირო სპეციალობებთან? ამ შეკითხვაზე პასუხი გასცა დამსაქმებელთა იმ ნაწილმა, რომელმაც განაცხადა, რომ იცნობს პროფესიულ საკვალიფიკაციო ჩარჩოს. მათგან 55%-მა განაცხადა, რომ შესაბამისობაშია, 30%-მა განაცხადა, რომ მეტ-ნაკლებად შესაბამისობაშია, 15%-ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა.



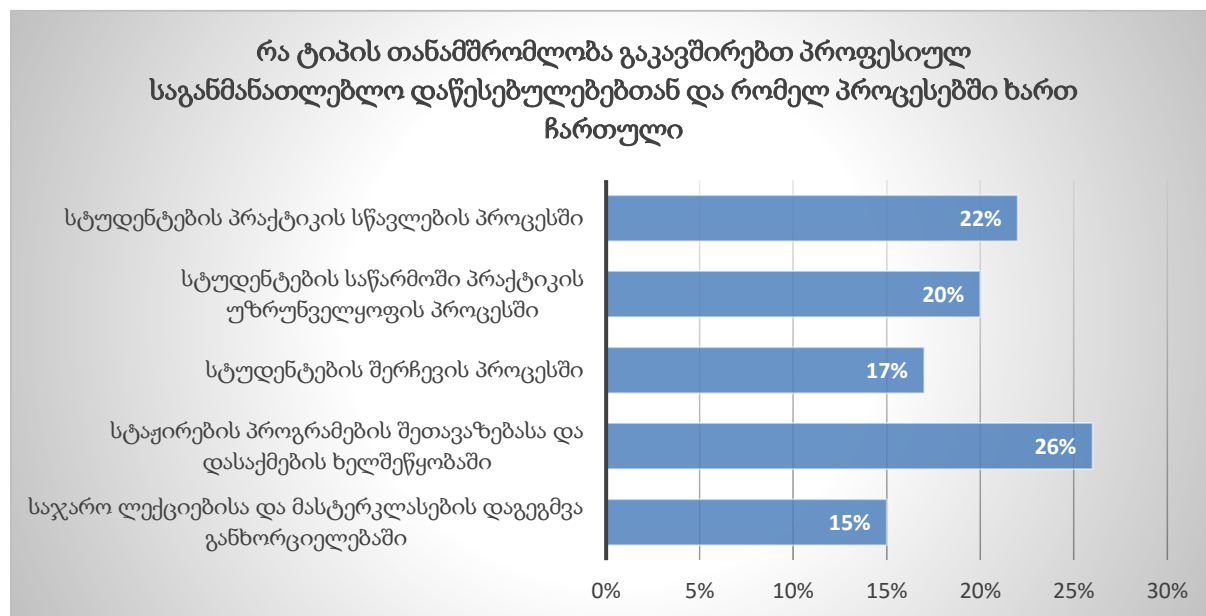
### თანამშრომლობა პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან

ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისთვის, უმუშევრობის შემცირებისა და დასაქმების რეალური შესაძლებლობების გაზრდის მიზნით, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლებისა და პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებების ურთიერთთანამშრომლობა. კითხვაზე, თანამშრომლობთ თუ არა, პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან ან ნებისმიერი სხვა ტიპის ანალოგიურ დაწესებულებასთან, დამსაქმებელთა 63%-მა განაცხადა რომ თანამშრომლობს, 26%-მა განაცხადა რომ მეტ-ნაკლებად თანამშრომლობს, ხოლო 11%-მა განაცხადა, რომ იშვიათად, საჭიროების შემთხვევაში თანამშრომლობს.



რაც შეეხება, დამსაქმებლების თანამშრომლობის ფორმას პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან მიმართებაში, პასუხები პროცენტულად გადანაწილდა შემდეგნაირად: სტუდენტების პრაქტიკის სწავლების პროცესში ჩართულია დამსაქმებელთა 22%, სტუდენტების საწარმოში პრაქტიკის უზრუნველყოფის პროცესში, მათ შორის სამუშაოზე შეფასების პროცესში ჩართულია დამსაქმებელთა 20%, სტუდენტების შერჩევის პროცესში მონაწილეობას იღებს დამსაქმებელთა 17%, სტაჟირების პროგრამების შეთავაზებასა და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობაში 26%, ხოლო საჯარო ლექციებისა და მასტერკლასების დაგეგმვა განხორციელების პროცესში ჩართული აღმოჩნდა გამოკითხულ დამსაქმებელთა 15%.

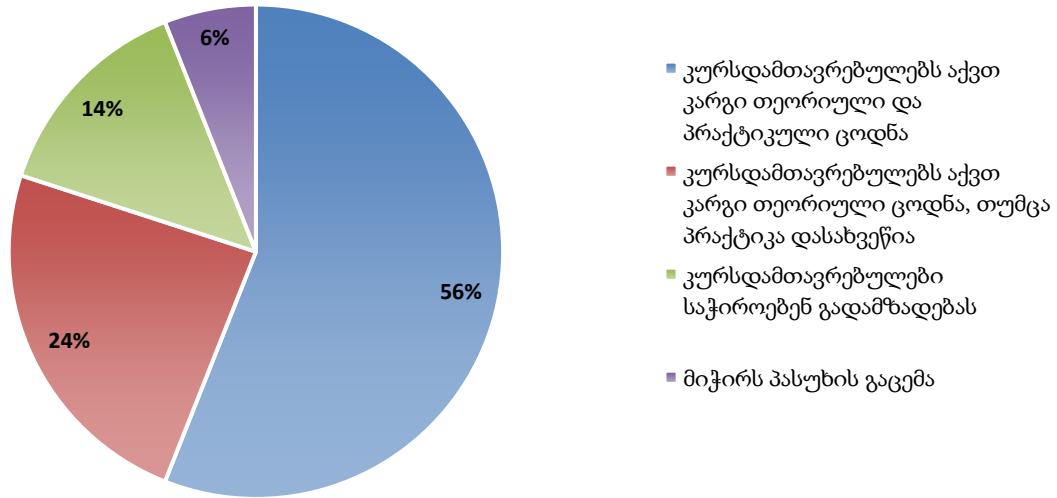
ამასთან, აღსანიშნავია, რომ ზოგიერთი დამსაქმებელი, რამაც შეადგენა გამოკითხულ დამსაქმებელთა 48%, რამდენიმე მიმართულებით თანამშრომლობს პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებასთან.



რაც შეეხება კოლეჯ „აისთან“ თანამშრომლობა, დამსაქმებლებმა დადებითად შეაფასეს და აღნიშნეს, რომ პროგრამები შრომის ბაზრის მოთხოვნათა შესაბამისია. თუმცა, სასურველია სიახლეები და მიმდინარე მოთხოვნებზე ორიენტირებული პროგრამების დამატება. მათ განაცხადეს, რომ თავადაც აქტიურად მიიღებენ მონაწილეობას ახალი პროგრამების შემუშავებასა და დანერგვაში.

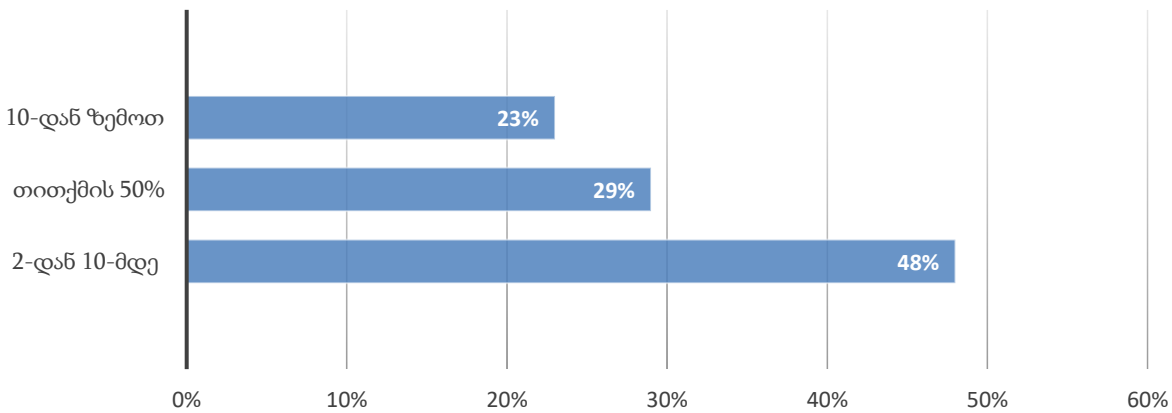
როგორ შეაფასებთ კოლეჯ „აისის“ კურსდამთავრებულებს? ამ კითხვაზე პასუხი გასცეს იმ დამსაქმებლებმა, რომლებსაც მეტ-ნაკლებად შეხება ქონიათ კოლეჯ „აისთან“ ან დასაქმებული ყავთ კოლეჯის კურსდამთავრებულები. მათგან 56%-მა უპასუხა, რომ კურსდამთავრებულებს აქვთ კარგი თეორიული და პრაქტიკული ცოდნა, 24%-მა უპასუხა, რომ კურსდამთავრებულებს აქვთ კარგი თეორიული ცოდნა, თუმცა პრაქტიკა დასახვეწია, 14%-მა უპასუხა, რომ კურსდამთავრებულები საჭიროებენ გადამზადებას, ხოლო 6%-ს გაუჭირდა პასუხის გაცემა.

როგორ შეაფასებთ კოლეჯ „აისის“ კურსდამთავრებულებს?



თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებულთა რამდენ პროცენტს გააჩნია პროფესიული განათლება? ამ კითხვაზე, რესპოდენტთა 29%-მა განაცხადა, რომ მათ საწარმოში თითქმის ნახევარი თანამშრომელი არის პროფესიული განათლების მქონე პირი. რესპოდენტთა 48%-მა განაცხადა, რომ 2-დან 10-მდე პროფესიული განათლების მქონე პირი ყათ დასაქმებული, ხოლო 23%-მა განაცხადა, რომ 10-ზე მეტი თანამშრომელს აქვს მიღებული პროფესიული განათლება.

თქვენს ორგანიზაციაში დასაქმებულთა რამდენ პროცენტს გააჩნია პროფესიული განათლება?



თქვენი შეფასებით რომელი ცოდნა, უნარები და კომპეტენციები არის არასაკმარისად განვითარებული კოლეჯის კურსდამთავრებულებში და რა მიმართულებებით არის სწავლის პროცესი გასაუმჯობესებელი?

დამსაქმებელთა შეფასებით, კოლეჯის კურსდამთავრებულები ფლობენ თეორიულ ცოდნას, თუმცა რიგ შემთხვევებში საჭიროებენ დამატებით მხარდაჭერას მისი პრაქტიკაში ეფექტურად გამოყენების მიმართულებით. სამუშაო გარემოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, დამწყები სპეციალისტებისთვის ადაპტაციის პროცესი გარკვეულ დროსა და პრაქტიკულ გამოცდილებას მოითხოვს. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პრაქტიკული სწავლების კომპონენტის რეალურ სამუშაო გარემოსთან დაახლოება და პროფესიული უნარების სისტემური გადრმავევა. ასევე მნიშვნელოვანია, დამოუკიდებელი გადაწყვეტილების მიღების უნარის განვითარება, გუნდური მუშაობისა და პროფესიული კომუნიკაციის გაძლიერება. დამსაქმებლები დადებითად აფასებენ პროფესიულ განათლებაში განხორციელებულ ცვლილებებს და მიიჩნევენ, რომ პროგრამების შემდგომი დახვეწა, შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან მეტად დაახლოვება და თანამშრომლობის გაძლიერება საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და კერძო სექტორს შორის, ხელს შეუწყობს კურსდამთავრებულთა კონკურენტუნარიანობის ზრდას.

კითხვაზე, პროფესიული სასწავლებლის რამდენი კურსდამთავრებული მიიღეს ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, გამოკითხულ დამსაქმებელთა უმრავლესობამ განაცხადა, რომ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში მიიღო კოლეჯის კურსდამთავრებულთა გარკვეული რაოდენობა. გავრცელებულ პრაქტიკას წარმოადგენს პროფესიული კოლეჯიდან სტუდენტების სტაჟირებაზე აყვანა, შემდგომ მათი დატრენინგება და დასაქმება სხვადასხვა პოზიციაზე.

რაც შეეხება, პროფესიული სასწავლებლის რამდენი კურსდამთავრებული გაანთავისუფლეს ბოლო ერთი წლის განმავლობაში, ამ კითხვაზე რესპოდენტთა უმრავლესობამ (90%) განაცხადა, რომ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში არ გაუნთავისუფლებიათ პროფესიული სასწავლებლის კურსდამთავრებულები და ასეთი შემთხვევა თუ ყოფილა, ეს იყო თავად დასაქმებულის გადაწყვეტილება. სასტუმრო და სარესტორნო სექტორს სეზონურად აქვს სერვისის სფეროში კადრების დამატება აუცილებლობა თანამშრომელთა ხშირი მიმოქცევის გამო. (კულინარი, მზარეული, მზარეულის დამხმარე, კონდიტერი, მიმტანი, ჭურჭლის მრეცხავი). ამიტომ აღნიშნული პოზიციები მათთვის მუდმივად მოთხოვნადია.

### სამომავლო გეგმები და რეკომენდაციები

რა ცვლილებები უნდა იყოს გათვალისწინებული სასწავლო პროგრამის შესაბამისობის გასაზრდელად? დამსაქმებლების აზრით, სასწავლო პროგრამების შრომის ბაზართან შესაბამისობის გასაზრდელად მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამები გახდეს უფრო მოქნილი, პრაქტიკაზე ორიენტირებული და რეგულარულად განახლებადი. საჭიროა დამსაქმებელთა სისტემური ჩართულობა პროგრამების დაგეგმვისა და გადახედვის პროცესში, რათა სასწავლო შინაარსი მაქსიმალურად პასუხობდეს სექტორში მიმდინარე ცვლილებებს. სასურველია დუალური სწავლების ელემენტების გაძლიერება, პრაქტიკის საათების ზრდა და რეალურ სამუშაო გარემოში სწავლის ინტეგრირება. ასევე, მნიშვნელოვანია მოდულების პერიოდული გადახედვა ტექნოლოგიური პროგრესის გათვალისწინებით და მოკლევადიანი სპეციალიზებული კურსების დამატება კონკრეტულ საჭიროებებზე სწრაფი რეაგირების მიზნით.

რომელი მნიშვნელოვანი უნარები, ცოდნა და თვისება დასჭირდება პროფესიული კოლეჯების კურსდამთავრებულებს პროფესიული საქმიანობისთვის შემდეგი 3-5 წლის განმავლობაში? დამსაქმებელთა უმრავლესობამ განაცხადა, რომ მომდევნო წლებში განსაკუთრებით აქტუალური იქნება როგორც პროფესიული, ისე ზოგადი უნარების გაძლიერება. გაიზრდება ციფრული კომპეტენციების მნიშვნელობა და თანამედროვე ტექნოლოგიების გამოყენება პროფესიულ სფეროში. ასევე, მნიშვნელოვანი იქნება კრიტიკული და ანალიტიკური აზროვნება, პრობლემების სწრაფად და ეფექტურად გადაწყვეტის უნარი, ადაპტაციის მაღალი ხარისხი და უწყვეტი სწავლის მზაობა. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს კომუნიკაციის კულტურას, გუნდურ მუშაობას, დროის მართვასა და პასუხისმგებლობის გრძნობას, რადგან თანამედროვე სამუშაო გარემო მოითხოვს თანამშრომლობით მუშაობას. აღსანიშნავია, რომ დამსაქმებელთა უმრავლესობამ ჩამონათვალიდან ორ და მეტ უნარსა და თვისებაზე გაამახვილა ყურადღება, რაც ადასტურებს, რომ აღნიშნული უნარ-ჩვევები დასაქმებისთვის პრიორიტეტულია.

გვითხარით, თუ შეიძლება, რომელი პროფესიის სპეციალისტები შეიძლება მიიღოს ამ ეტაპზე თქვენს ორგანიზაციაში? აღნიშნულ კითხვაზე რესპოდენტთა უმრავლესობამ დაასახელა ის სპეციალობები, რომელი მიმართულებითაც მუშაობს მისი კონკრეტული საწარმო თუ ორგანიზაცია.

გამოიკვეთა, რომ სოფლის მეურნეობის სექტორში მომუშავე საწარმოებისთვის მნიშვნელოვანია ისეთი პროფესიები, როგორცაა: ღვინის ტექნოლოგი, მეღვინე, მევენახე, აგრონომი, მებაღე, სატყეო საქმის სპეციალისტი, ვეტერინარი, მეფუტკრე. წარმოებისა და გადამამუშავების სექტორში მოთხოვნადია ხილისა და ბოსტნეულის გადამამუშავებელი, საკვების უსაფრთხოების ტექნოლოგი. ინჟინერიისა და საინჟინრო საქმის მიმართულებით მომუშავე საწარმოებისთვის ელექტრიკოსები, ელექტრონული მოწყობილობების სპეციალისტები, შემდუღებლები, დურგლები, ხის კონსტრუქციების სპეციალისტები, ავტომობილის შემკეთებლები, ავტომექანიკოსები და დიაგნოსტიკის სპეციალისტები.

არქიტექტურისა და მშენებლობის მიმართულებით შრომის ბაზარზე მოთხოვნადია ისეთი სპეციალობები, როგორცაა: მშენებელი, იატაკისა და ფილის სამუშაოების სპეციალისტი, თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მემონტაჟე. პერსონალური მომსახურების მიმართულებით: კულინარები, მზარეულები, კონდიტერები, მიმტანები. მნიშვნელოვანი იყო ჯანდაცვის სექტორში მომუშავე დამსაქმებლების პასუხი რომ ნებისმიერ ეტაპზე მიიღებენ ექთნებს, რადგან ძალიან ჭირს კვალიფიციური კადრი და ზოგჯერ ადგილზე უწყვეტ გადამზადება. ასევე, ყველა ორგანიზაციისთვის მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა IT სპეციალისტები. რაც შეეხება ხელოვნების მიმართულებას, ყოველთვის მოთხოვნადია თმისა და სილამაზის მომსახურება, სტილისტები, მანიკურისა და პედიკურის სპეციალისტები, ვიზაჟისტები, მასაჟის სპეციალისტები. ასევე, ტურიზმის მზარდი ტენდენციის პირობებში მოთხოვნადია როგორც ტუროპერატორების და ადგილობრივი გიდების მომზადება, ასევე კერამიკული ნაკეთობის ოსტატები, მომინანქრების, თექისა და მხატვრული ქსოვილების სპეციალისტები, რომლებიც ტურისტებისთვის ქმნიან ეროვნულ ნაწარმს, რაც ძალიან ეფექტურია ქართული ტრადიციების ქვეყნის გარეთ გატანასა და პოპულარიზაციისთვის.

**გვითხარით, თუ შეიძლება, რომელი პროფესიის სპეციალისტებზე შეიძლება გაჩნდეს მოთხოვნა თქვენს დარგში მომდევნო 1-3 წლის განმავლობაში? კერძო სექტორის წარმომადგენლებმა დაასახელეს ის სფეროები და პროფესიები, რომლებიც მათი აზრით სამომავლოდ იქნება საჭირო ან სავარაუდოდ, შეიძლება გაჩნდეს მოთხოვნა მომდევნო 1-3 წლის განმავლობაში მათი საწარმოებში ან ზოგადად რეგიონის საჭიროებიდან გამომდინარე.**

პროფესიების ჩამონათვალი საკმაოდ მრავალფეროვანი იყო. დამსაქმებელთა აზრით, გაიზრდება მოთხოვნა აგრარული მიმართულების ყველა სპეციალობაზე და სოფლის მეურნეობის სპეციალისტებზე, მათ შორის ბიო მიმართულებით. მათ შორის დასახელდა: მეღვინე, მევენახე, ბიომევენახე, აგრონომი, ღვინის ტექნოლოგი, ვეტერინარი, ზოოტექნიკოსი, ვეტ-ფარმაკოლოგი, მეტყევე, მეფუტკრე, მებაღე, მებაღჩე, მებოსტნე, მცენარეთა დაცვის სპეციალისტი, ხილისა ბოსტნეულის გადამამუშავებელი, საკვების უსაფრთხოების ტექნოლოგი და სხვა.

მოთხოვნა გაიზრდება ასევე, კომპიუტერული ქსელისა და სისტემების და ზოგადად ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულების პროფესიებზე, რადგან კომპანიებს მუდმივად სჭირდებათ კომპიუტერული ტექნოლოგიების საუკეთესო სპეციალისტები, რომლებიც ტექნიკურ პრობლემებს მყისიერად აღმოფხვრიან და პასუხისმგებელიც იქნებიან ქსელის გამართულ მუშაობაზე.

საჯარო სექტორის წარმომადგენლების მხრიდან ბიზნეს ადმინისტრირების მიმართულების სპეციალობებიდან დასახელდა ადმინისტრაციული სერვისების სპეციალისტი, ვინაიდან ორგანიზაციებისთვის საკმაოდ მნიშვნელოვანია, დოკუმენტ-ბრუნვის ხარისხიანად წარმოება, შეხვედრების, კლიენტებთან ურთიერთობისა და შიდა პროცესების ორგანიზება.

ინჟინერიისა და საინჟინრო საქმის მიმართულების სპეციალობებიდან ყველაზე მოთხოვნად პროფესიებად ელექტრიკოსი, ელექტრომემონტაჟე, სანტექნიკოსი, შემდუღებელი, დურგალი და მშენებელი დასახელდა. რესპოდენტთა აზრით, მომავალში პრიორიტეტული იქნება ინფრასტრუქტურული სამუშაოები და მოთხოვნა გაიზრდება არქიტექტურისა და მშენებლობის მიმართულების ისეთ სპეციალობებზეც, როგორცაა იატაკისა და ფილის სამუშაოების სპეციალისტი და თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მემონტაჟე. დამსაქმებლების აზრით, ამ ეტაპზე საკმაოდ მოთხოვნადია ავტომობილის შეკეთება და განსაკუთრებით გაიზრდება მოთხოვნა ავტომობილის ელექტრიკოსზე, რადგან იზრდება ელექტრო ენერგიაზე მომუშავე ავტომობილების რიცხვი და ამ სფეროში სამომავლოდ უფრო მეტი პროფესიონალი იქნება საჭირო.

მომსახურეობის სფეროს სპეციალობებიდან გამოიკვეთა კულინარიის ხელოვნების, მზარეულის, კონდიტერისა და მიმტანის პროფესიები. ასევე, როგორც

ჩანს, მოთხოვნა გაიზრდება თმის სტილისტებზე, სპა-თერაპევტებზე, ფიტნეს ინსტრუქტორებსა და ტურიზმის მიმართულების სპეციალობებზე.

რაც შეეხება, ჯანდაცვის სექტორში მომუშავე დამსაქმებლებს, მათთვის პრიორიტეტული აღმოჩნდა კვალიფიციური ექთნები, რადგან ამ მიმართულებით ქვეყანაში არის ადამიანური რესურსის დეფიციტი. სამედიცინო მიმართულების სპეციალობები ყოველთვის აქტუალური იქნება და მათზე მოთხოვნა მომავალში კიდევ უფრო გაიზრდება.

კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა პროფესიული მომზადება/გადამზადების პროგრამების პრიორიტეტული მიმართულებები: ინჟინერია (ელექტროობა, შედუღება, მსუბუქი ავტომობილის შემკეთებელი, კედლისა და იატაკის ფილებით მომპირკეთებელი, განახლებადი ენერჯია, სანტექნიკის სამუშაოების შესრულება, მძიმე ტექნიკის ოპერირება, თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მემონტაჟი); სოფლის მეურნეობა (მევენახეობა-მელვინეობა, ტყის აღდგენა-გაშენება, ხე-ტყის დამზადება, ტყის დაცვისა და ტექნიკური სამუშაოების წარმოება, მებოსტნეობა/მებაღეობა, მებაღეობა, მცენარეთა დაცვა, მეხილეობა, სურსათის უვნებლობა, აგრონომია, ვეტერინარია); მომსახურების სფერო (თმის სტილისტი, ვიზაჟისტი, ფრჩხილის დიზაინი, კულინარია, მზარეული, კონდიტერი, ბარმენი); ხელოვნება (კერამიკული ნაკეთობის დამზადება, თექის დამზადება, მომინანქრება); გრაფიკული დიზაინი; ბუღალტერია.

რაც შეეხება, რეკომენდაციებს და გამოწვევებს, რესპოდენტთა უმრავლესობამ განაცხადა, რომ მათთვის პრიორიტეტულია ურთიერთთანამშრომლობის გაღრმავება საწარმოებსა და პროფესიულ კოლეჯებს შორის. გამოიკვეთა, რომ მნიშვნელოვანია ახალი პროგრამების დამატება ტურიზმის და მშენებლობის მიმართულებით. ასევე, მოკლევადიანი მომზადება-გადამზადების პროგრამების ფართო სპექტრის დანერგვა. ასევე, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რეკომენდაცია იყო, პრაქტიკული სწავლების კომპონენტის გაძლიერება, რათა სტუდენტებს ქონდეთ შესაძლებლობა, რეალურ სიტუაციებში მარტივად გამოიყენონ მიღებული ცოდნა და განივითარონ პროფესიული უნარები. ეს ხელს შეუწყობს მათი სამუშაო გარემოსთვის მომზადებას და დასაქმების ზრდას.

## დასკვნა

გამოკითხვის შედეგებით შეიძლება დავასკვნათ, რომ კოლეჯ „აისის“ მიერ შეთავაზებულ და მიმდინარე თითქმის ყველა პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაზე არის მოთხოვნა დამსაქმებლის მხრიდან. ასევე, გამოიკვეთა, რომ აქტუალურია სხვადასხვა მიმართულებების მოკლევადიანი მომზადება-გადამზადების პროგრამების შემუშავება და დანერგვა.

პარტნიორ დამსაქმებელთა დიდი ნაწილი აქტიურად თანამშრომლობს კოლეჯ „აისთან“. ძირითადად თანამშრომლობის ფორმას წარმოადგენს მათი ჩართულობა სტუდენტების შერჩევის პროცესში, სტუდენტების საწარმოებში პრაქტიკული კომპონენტის უზრუნველყოფის პროცესში, აქტუალურია საჯარო ლექციები და მასტერკლასები, ვაკანსიების გაცნობა, სტაჟირების პროგრამების შეთავაზება და კურსდამთავრებულთა დასაქმების ხელშეწყობა. მათთვის მისაღებია კოლეჯ „აისთან“ თანამშრომლობის ნებისმიერი ფორმა.

პარტნიორი კომპანიები კოლეჯ „აისთან“ თანამშრომლობას პოზიტიურად აფასებენ. ისინი კმაყოფილებას გამოთქვამენ, და აღიარებენ სტუდენტების მომზადების ხარისხს და პროგრამების ეფექტურობას.

დამსაქმებლები კოლეჯებთან თანამშრომლობას მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ, ადგან ეს მათ საშუალებას აძლევს, მიიღონ კვალიფიციური კადრები, ჩაერთონ სტუდენტების პროფესიულ განვითარებაში, უზრუნველყონ პრაქტიკული გამოცდილება და მარტივად ამოიცნონ მომავალი თანამშრომლების პოტენციალი

იმის გათვალისწინებით, რომ კოლეჯი „აისი“ კახეთის რეგიონში წარმოადგენს პროფესიული განათლების ყველაზე დიდ პროვაიდერს და ოთხ მუნიციპალიტეტში (გურჯაანი, დედოფლისწყარო, ლაგოდეხი, ახმეტა,) უზრუნველყოფს პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობას, ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს დამსაქმებლის სურვილების და რეკომენდაციების გათვალისწინებას, რაც შესაძლებლობას მოგვცემს გავზარდოთ რეგიონში დასაქმების მაჩვენებელი და ხელი შევუწყოთ ადგილობრივი ბიზნესის განვითარებას და თვითდასაქმების მაჩვენებლის ზრდას.