

ადამიანის რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის კვლევა

2019 წელი

ანგარიში მომზადებულია ადამიანის რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო
პროგრამის ხელახალი აკრედიტაციის პროცესისთვის

მეთოდოლოგია.....	3
კვლევის ამოცანა.....	3
გამოყენებული მეთოდები	3
გამოცხადებული ვაკანსიების ანალიზი.....	4
დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები	8
დანართი. 1 კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები.....	18

მეთოდოლოგია

კვლევის ამოცანა

კვლევის ამოცანა გახლდათ ადამიანის რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის შესწავლა.

გამოყენებული მეთოდები

მეორადი წყაროების ანალიზი

ადამიანის რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის შეფასებისთვის მოვახდინეთ www.jobs.ge ბოლო 8 თვის განმავლობაში განთავსებული განცხადებების ანალიზი.

დამსაქმებელთა გამოკითხვა

ადამიანის რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებისთვის ჩატარდა პოტენციური დამსაქმებლების გამოკითხვა. გამოკითხვა ჩატარდა Survey monkey-ს პლატფორმის გამოყენებით. რესპონდენტებს შორის იყვნენ, ბიზნეს ორგანიზაციებს, ისე საზოგადოებრივ ორგანიზაციებს. რესპონდენტებს შორის იყვნენ აგრეთვე უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენლები. კითხვარი შეავსო 55-მა ორგანიზაციამ.

გამოკითხვა ეხებოდა შემდეგ საკითხებს:

- ადამიანის რესურსების მართვის მიმართულებით მაგისტრის ხარისხის მქონე კადრზე მოთხოვნის შეფასება
- ადამიანის რესურსების მართვის სამაგისტრო საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების დამსაქმებლების მოთხოვნებთან შესაბამისობა
- ადამიანის რესურსების მართვის კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოვნის სირთულე
- ადამიანის რესურსების მართვის კვალიფიკაციის მქონე კადრზე მოთხოვნა
- კადრის მოძიების სირთულეები
- კადრის მოძიების სტრატეგიები

გამოცხადებული ვაკანსიების ანალიზი

ბოლო 8 თვის განმავლობაში www.jobs.ge დასაქმების ვაკანსიების პორტალზე გამოქვეყნდა 52 ვაკანსია.

გამოცხადებულ ვაკანსიებს შორის პოზიციები, სადაც მოითხოვებოდა კარდი, წარმოდგენილია დიაგრამაზე

დიაგრამა 1. ადამიანის რესურსების განვითარების მიმართულებით JOBS.GE-ზე გამოცხადებული ვაკანსიების სამუშაო პოზიციები

სამუშაო პოზიცია HR მიმართულებით



გამოცხადებული ვაკანსიებიდან ხელფასი მითითებული იქნა მხოლოდ 6%-შემთხვევაში.

შეთავაზებული ხელფასის საშუალო ოდენობა წარმოადგენს 1352 ლარს.

მინიმალური ხელფასი 600 ლარი,

მაქსიმალური 2500.

ვაკანსიათა უმეტესობა, რომელიც განთავსებულია პორტალზე JOBS.ge წარმოადგენს მოთხოვნას კადრზე თბილისში. დიაგრამაზე წარმოდგენილი მოთხოვნის განაწილება რეგიონების მიხედვით

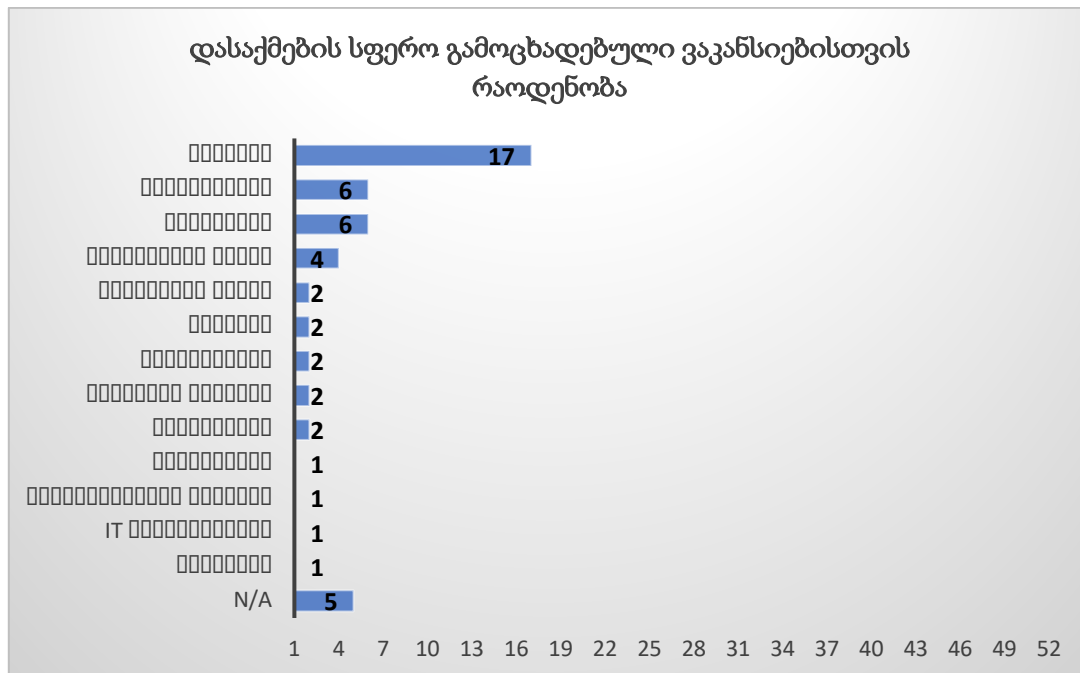
დიაგრამა 2 ვაკანსიების განაწილება ქალაქების მიხედვით

გეოგრაფიული განაწილება



ვაკანსიების ანალიზმა აჩვენა, რომ ყველაზე მეტი სამუშაო ადგილი ვაჭრობის სფეროშია, რაც მოსალოდნელი იყო, რადგან, ვაჭრობის სფერო ქვეყანაში ყველაზე მრავალრიცხოვანია. მას მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მომსახურების და განათლების სფეროები. დიაგრამაზე წარმოდგენილია გამოცხადებული ვაკანსიების განაწილება სფეროების მიხედვით.

დიაგრამა 3. ვაკანსიების განაწილება სფეროების მიხედვით



სამუშაო ვალდებულებები, რომელიც უნდა შეასრულონ დაკავებულ პოზიციაზე.

1. ადამიანური რესურსების ზოგადი პოლიტიკისა და პროცედურების შემუშავება და მართვა;
2. მოტივაციისა და კარიერული განვითარების სისტემების შემუშავება და მართვა

3. კადრის მოძიება და შერჩევა/მიღების პროცესის დაგეგმვა/ადმინისტრირება
4. სამუშაო აღწერილობის მომზადება/ანალიზის ადმინისტრირება
5. თანამშრომლების შერჩევის სტრატეგიის განსაზღვრა
6. თანამშრომლების შერჩევის პროცედურების შემუშავება
7. პერსონალის პირადი საქმეების წარმოება/HR დოკუმენტაციის მოწესრიგება
8. დასაქმების ფორუმებში მონაწილეობა.
9. კომპანიაში ახალი თანამშრომლების საჭიროებების განსაზღვრა და შერჩევის პროცესის მართვა/ანალიზი
10. შესარჩევი ტესტირებების დაგეგმვა-ორგანიზება
11. თანამშრომლებთან ხელშეკრულებების გაფორმება, შენახვა/განახლება;
12. პერსონალის მონაცემთა ელექტრონული ბაზების მართვა და განახლება;
13. შესარჩევი კანდიდატების გასაუბრების ორგანიზება და მართვა
14. ადამიანური რესურსების აყვანის არხების განვითარება სხვადასხვა რანგის პოზიციებისთვის
15. თანამშრომელთა შეფასების სისტემის დაგეგმვა და განხორციელება;
16. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის სტრატეგიული გეგმის შემუშავება;
17. ორგანიზაციაში ერთიანი კორპორატიული კულტურის ჩამოყალიბებისა და განვითარების ხელშეწყობა;
18. თანამშრომელთა შრომითი კმაყოფილებისა და ლოიალობის დონის კვლევა/ამაღლება
19. სახელფასო უწყისის შედგენა,
20. კადრების კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით შიდა ტრენინგების დაგეგმვა და მონიტორინგი.
21. შვებულებების, ბიულეტენების და განაცდურების აღრიცხვა და მონიტორინგი.
22. Team Building-ების დაგეგმვა და ჩატარება;
23. თანამშრომელთა დოკუმენტბრუნვისა და რეგულაციების მართვა;
24. მონაცემთა ბაზებზე მუშაობა, მისი მუდმივი განახლება;
25. კომპანიის პოლიტიკის შესაბამისად ნორმატიული დოკუმენტების შემუშავება, დამტკიცება და დანერგვა

საჭირო კვალიფიკაცია

საჭირო კვალისიკაცია რომელიც მოეთხოვება კანდიდატს არ არის ისეთი მრავალფეროვანი, როგორც მოველოდით, თუმცა არის სფეროები, სადაც დამსაქმებლებმა მოითხოვეს კონკრეტულ სფეროში არსებული საკანონმდებლო და ზოგადი ცოდნა ასეთია:

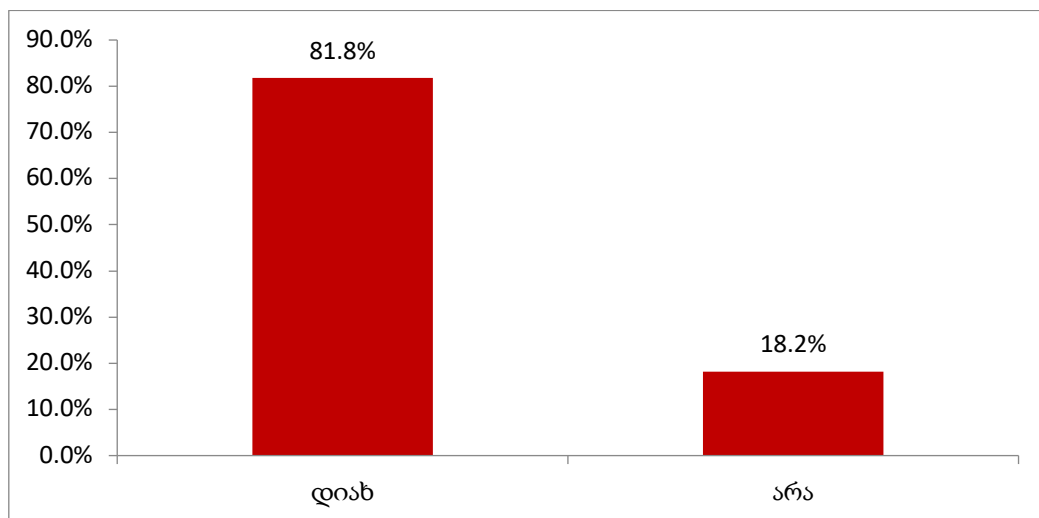
- სადაზღვევო სფერო
 - სამედიცინო სფერო
- ჩამონათვალში წარმოდგენილია ყველაზე გავრცელებული მოთხოვნები კანდიდატთა მიმართ**
1. უმაღლესი განათლება (განიხილება მაგისტრანტიც), შრომის ფსიქოლოგიის ან ბიზნესის ადმინისტრირების განხრით, ზოგ შემთხვევაში სამართლის განხრით;
 2. კომპიუტერული/მათემატიკური უნარ-ჩვევები.
 3. Excell მაღალ დონეზე ცოდნა.

4. MS Office-ის ცოდნა
5. ინგლისური ენის ცოდნა
6. რუსული ენის ცოდნა
7. საქართველოს შრომის კოდექსის ცოდნა;
8. შრომითი გამოცდილება 1-5 წლამდე დამსაქმებელთა 90% ის მიერ მოთხოვნილია ანალოგიურ პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება;
9. რეკომენდაცია წინა დამსაქმებლისგან;
10. ხელშეკრულებების წარმოების ცოდნა;
11. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის საფუძვლების ცოდნა;

დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები

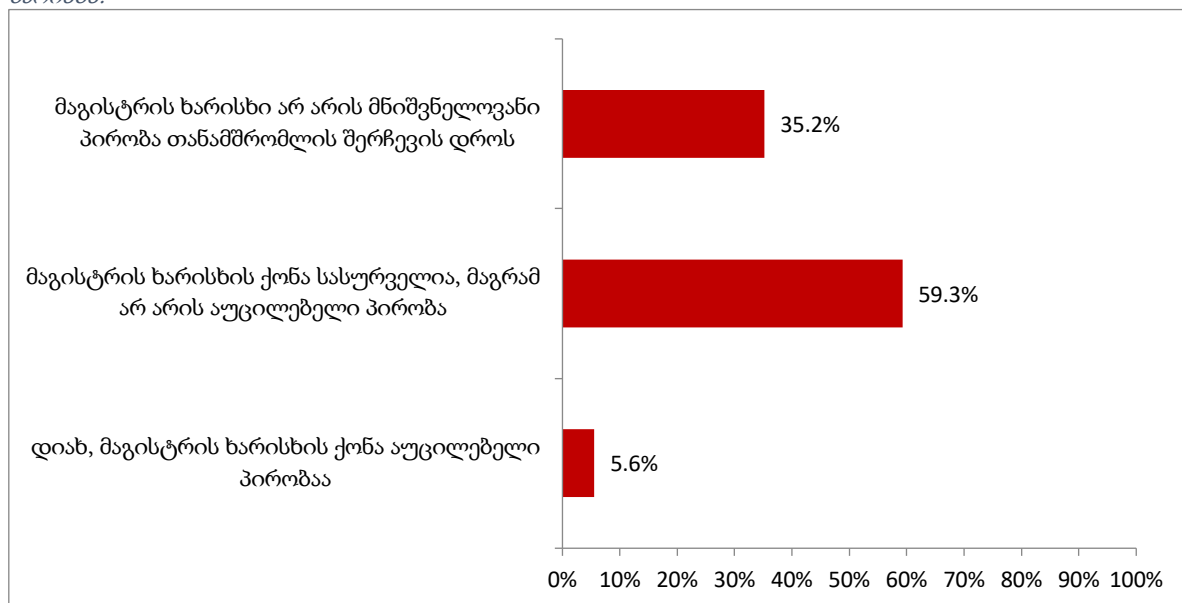
კითხვარის პირველი კითხვა იყო ე.წ. ფილტრი კითხვა, რომლის მიზანი იყო გამოკითხვაში მონაწილეობა მიეღო მხოლოდ იმ კომპანიებს, რომლებსაც აქვთ ადამიანის რესურსების მართვის მიმართულებით სპეციალისტის საჭიროება. შესაბამისად კითხვარის შევსებას აგრძელებდა ის კომპანია, რომლებიც პირველ კითხვას დადებითად პასუხობდა.

დიაგრამა 4 თქვენს ორგანიზაციაში გაქვთ თუ არა ადამიანური რესურსების მიმართულებით პოზიცია ან სპეციალისტის არსებობის საჭიროება?



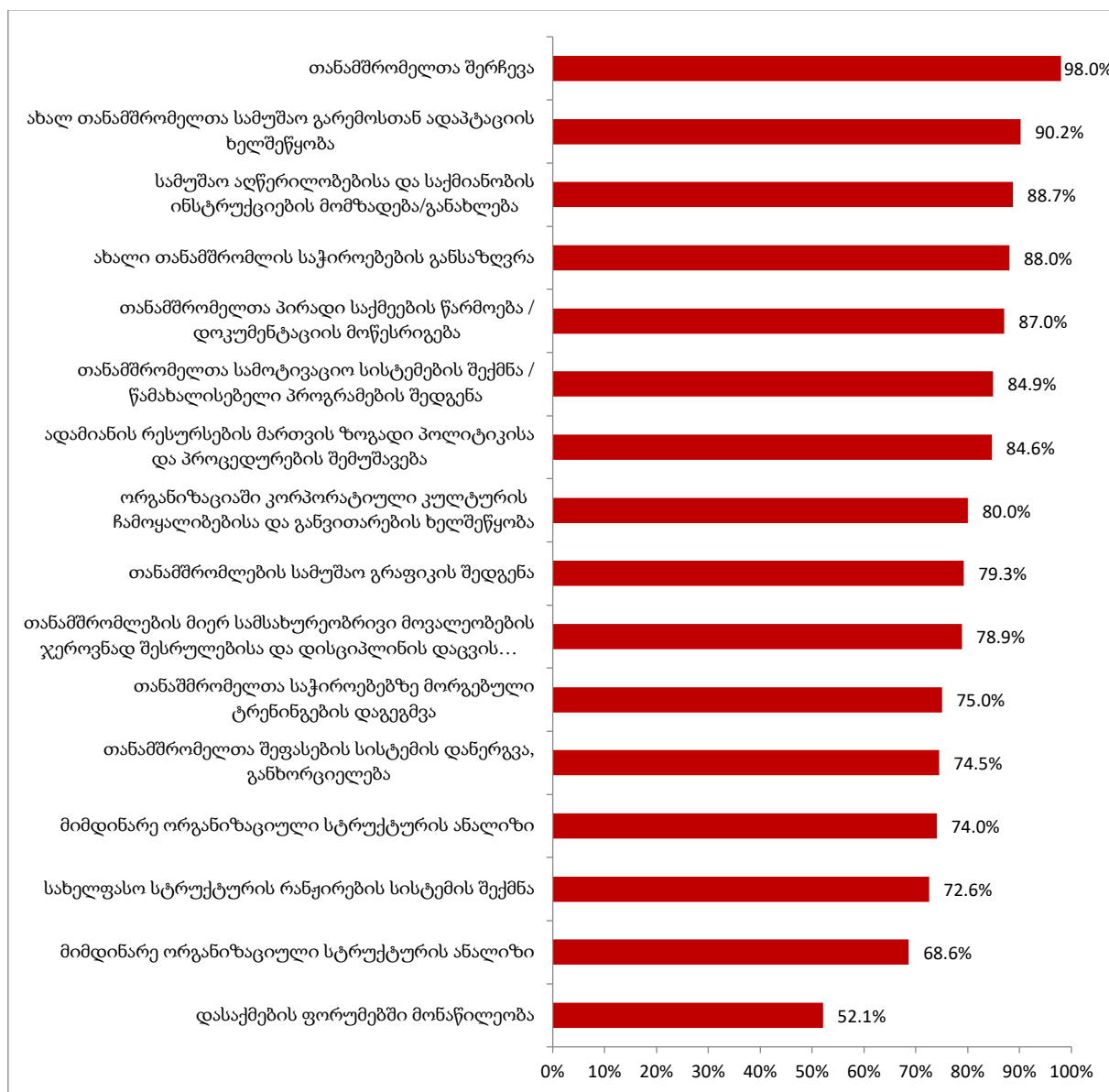
გამოკითხული ორგანიზაციების დაახლოებით მესამედი ამბობს რომ მაგისტრის ხარისხის ქონა არ არის მნიშვნელოვანი პირობა ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტის შერჩევისთვის, თუმცა 59,3% ამბობს რომ მაგისტრის ხარისხის ქონა სასურველია, თუმცა არ არის აუცილებელი. მხოლოდ მცირე ნაწილი (5,6%) ამბობს რომ მაგისტრის ხარისხის ქონა აუცილებელია მათ ორგანიზაციაში შესაბამის პოზიციაზე დასაქმებისთვის.

დიაგრამა 5 ითხოვთ თუ არა დღეს არსებულ HR სპეციალისტებთან ან მათი შერჩევის შემთხვევაში მაგისტრის ხარისხს?



რესპონდენტებს ვეკითხებოდით რა ფუნქციებს ასრულებენ ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტები მათ ორგანიზაციაში. ყველაზე გავრცელებული ფუნქციაა თანამშრომელთა შერჩევის პროცესის მართვა. ხოლო ყველაზე იშვიათი დასაქმების ფორუმებში მონაწილეობა.

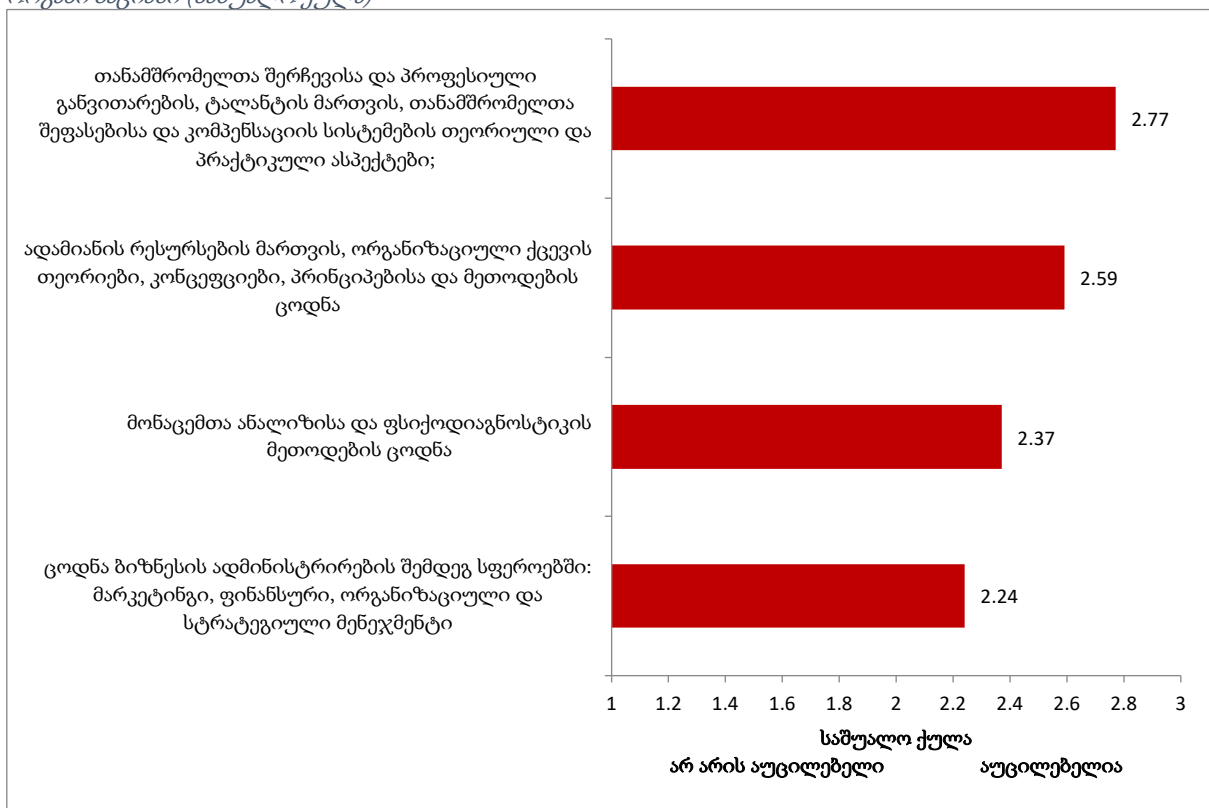
დიაგრამა 6 რა HR ფუნქციებს/ სისტემებს მართავთ/ამუშაებთ დღევანდელ დღეს?



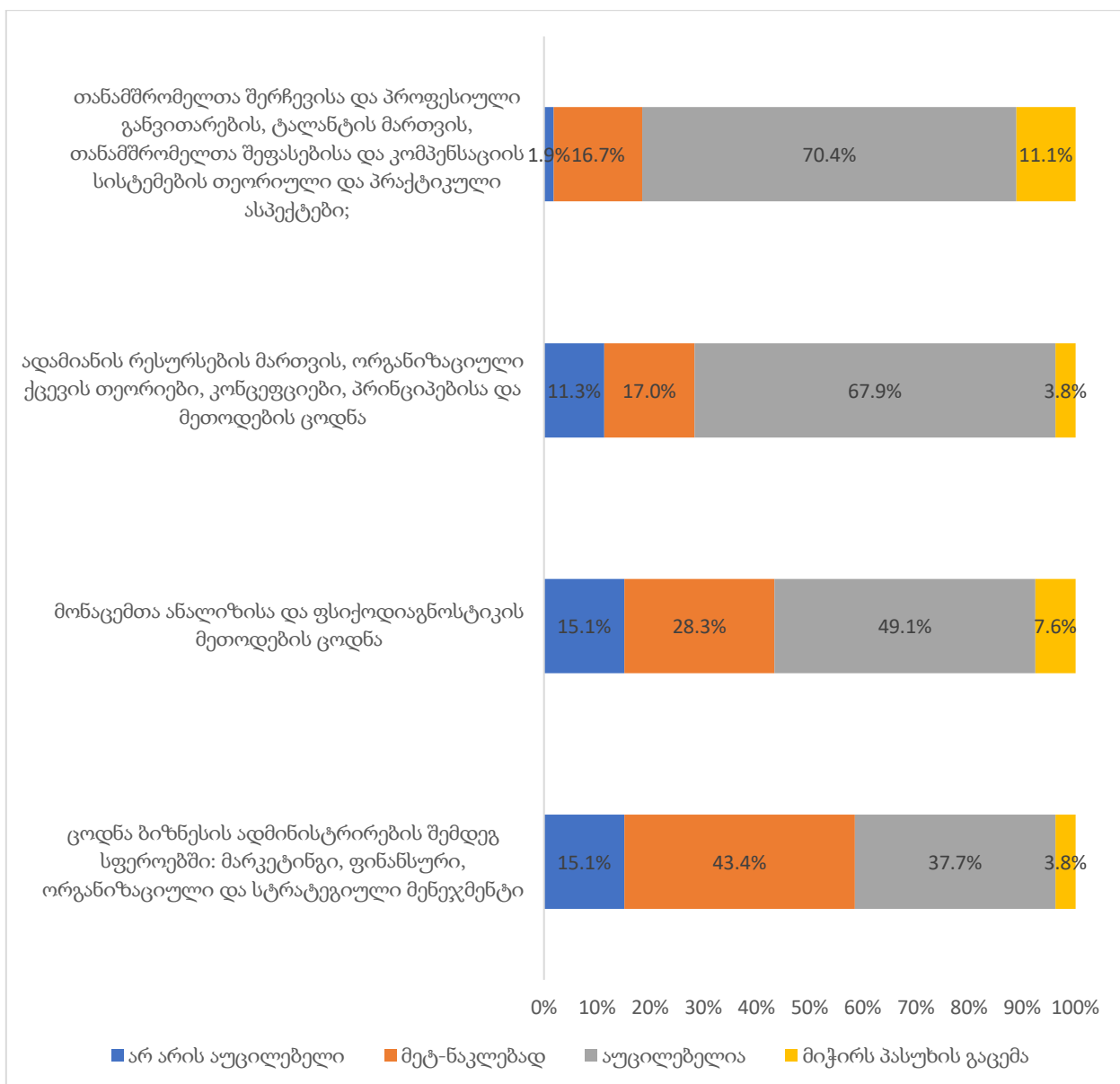
რესპონდენტებს ვთხოვდით შეეფასებინათ რამდენად აუცილებელია გააჩნდეს ესათუის ცოდნა მათ ორგანიზაციაში ადამიანის რესურსების მართვის სფეროში დასაქმებულ თანამშრომელს. ცოდნის ჩამონათვალი მომზადდა საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის

შედეგების მიხედვით. დიაგრამებზე მონაცემები მოცემულია ორგვარად, საშუალო ქულები და პროცენტული განაწილება. როგორც აღმოჩნდა ყველაზე მეტად დამსაქმებლები HR სპეციალისტებისგან ითხოვენ თანამშრომელთა შერჩევისა და პროფესიული განვითარების, ტალანტის მართვის, თანამშრომელთა შეფასებისა და კომპენსაციების სისტემების თეორიული და პრაქტიკული ასპექტების ცოდნას. ყველაზე ნაკლებად კი ბიზნეს ადმინისტრირების ისეთ სფეროებში ცოდნას როგორიცაა მარკეტინგი, ფინანსური, ორგანიზაციული და სტრატეგიული მენეჯმენტი.

დიაგრამა 7 რა ცოდნა და უნარები უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტს თქვენს ორგანიზაციაში (საშუალო ქულა)

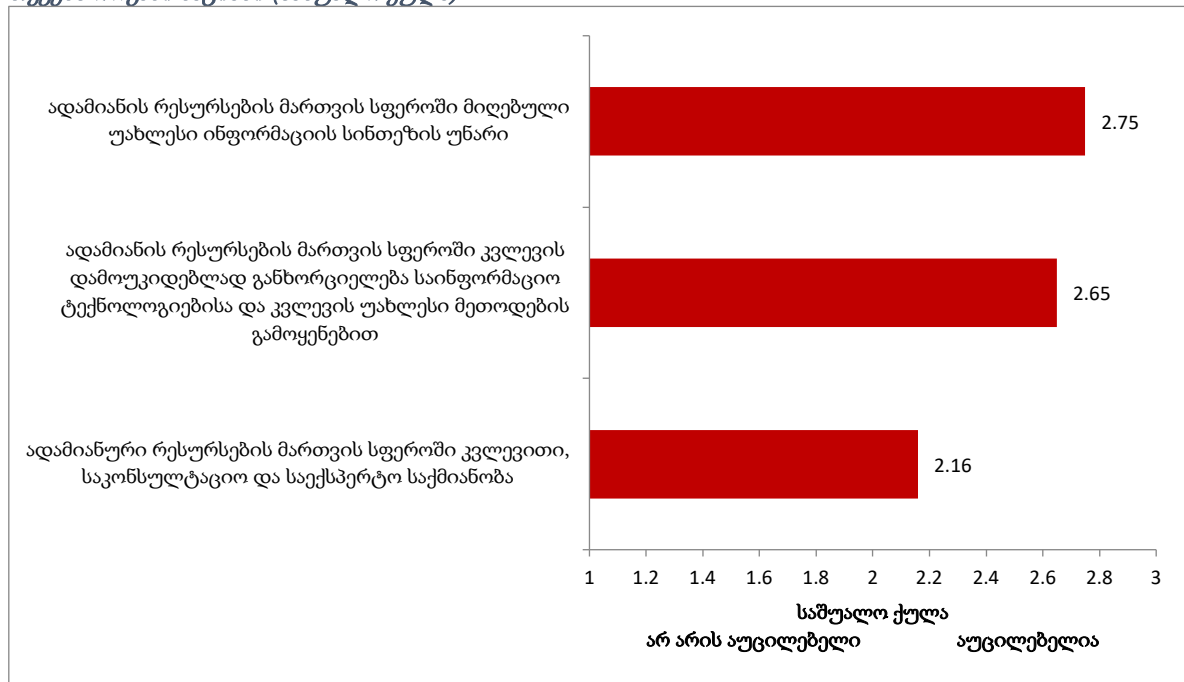


დიაგრამა 8 რა ცოდნა და უნარები უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტს თქვენს ორგანიზაციაში (%)

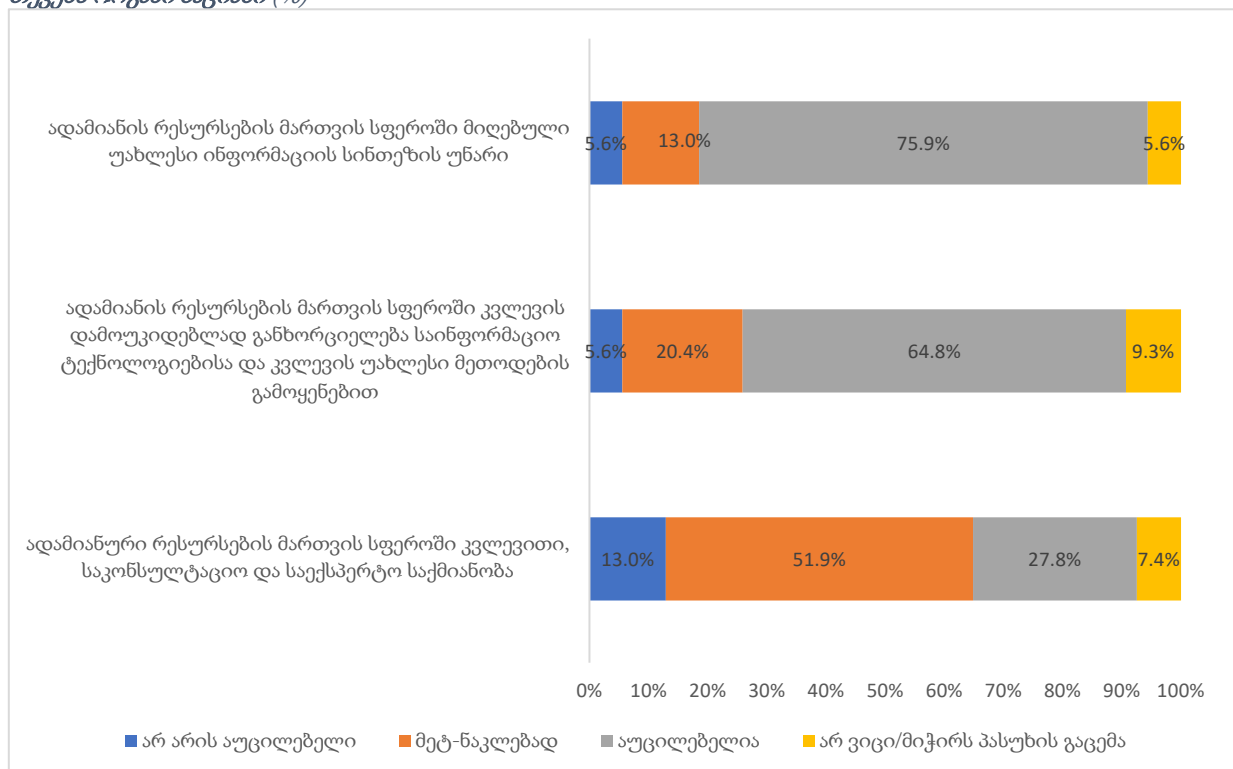


რესპონდენტებს აგრეთვე ვეკითხებოდით რა პრაქტიკული უნარები უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტს მათ ორგანიზაციაში. ყველაზე მაღალი საშუალო ქულა აქვს ადამიანის რესურსების მართვის სფეროში მიღებული უახლესი ინფორმაციის სინთეზის უნარს. რესპონდენტების 75,9%-მა აღნიშნა რომ ეს უნარი აუცილებელია.

დიაგრამა 9 რა სახის პრაქტიკული უნარები უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტს თქვენს ორგანიზაციაში (საშუალო ქულა)



დიაგრამა 10 რა სახის პრაქტიკული უნარები უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტს თქვენს ორგანიზაციაში (%)

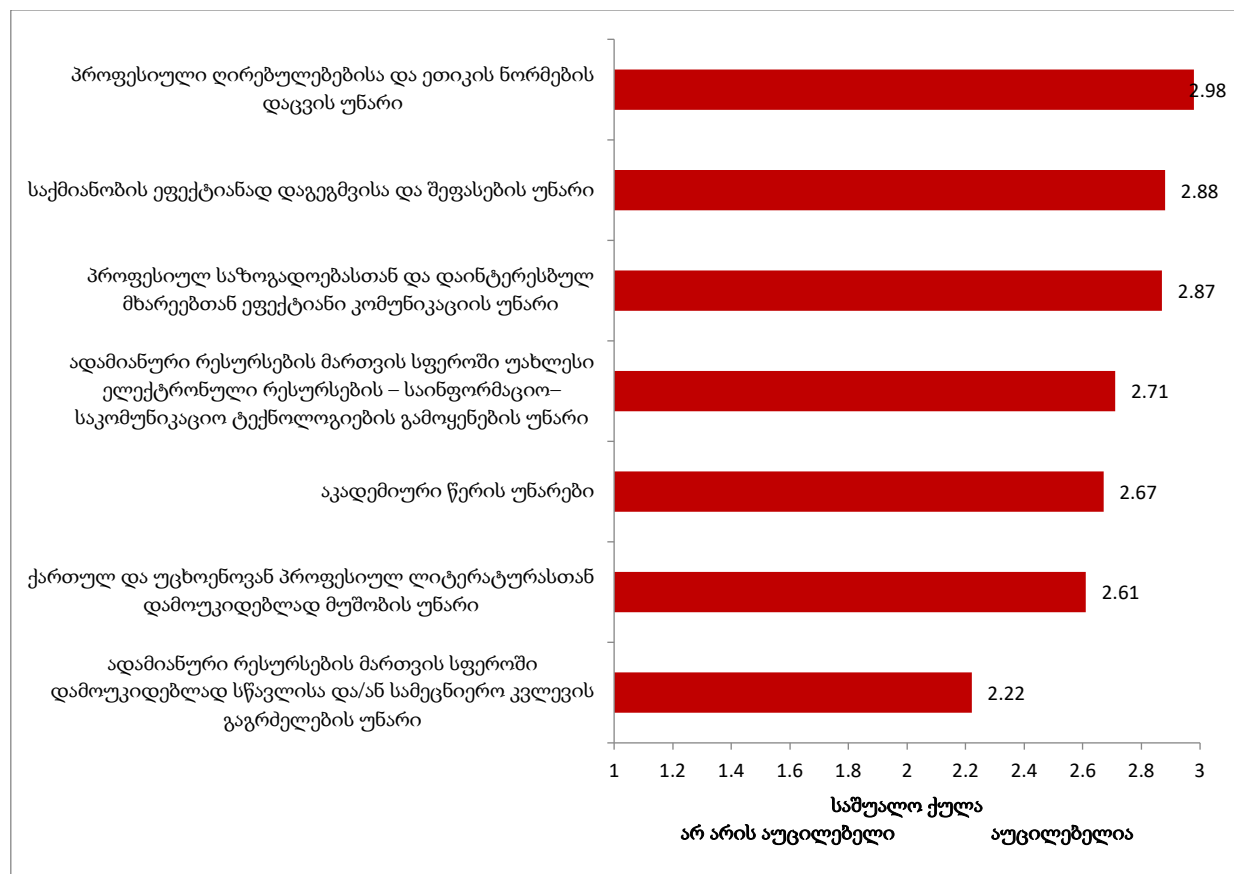


„სხვა“ პასუხებში ორმა რესპონდენტმა დაასახელა:

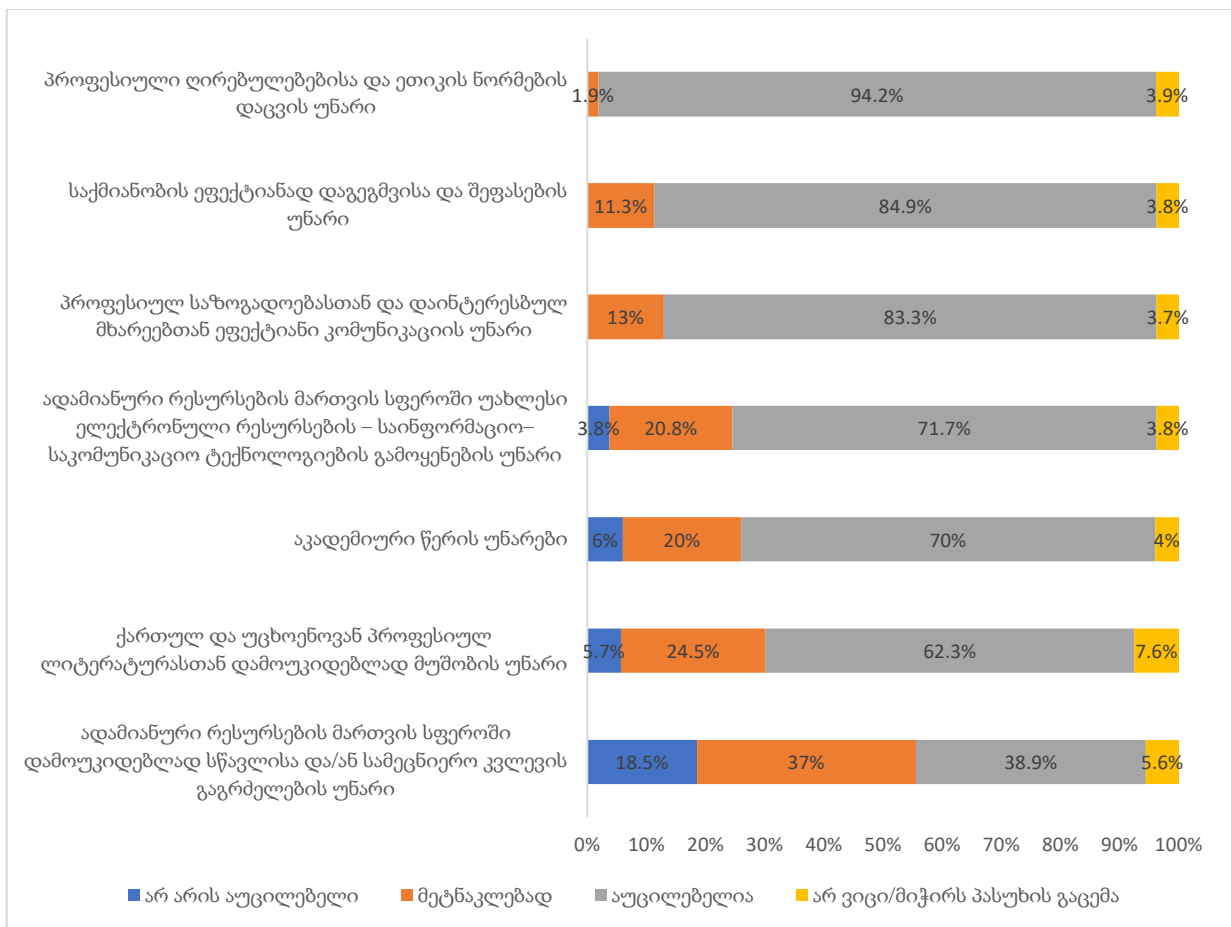
- ფინანსურ-ეკონომიკური გათვლების წარმოება, თანამშრომელთა სტატისტიკა და შესაბამისი ანალიზი, თანამშრომელთა სახელფასო ხარჯების ანალიტიკა
- ორგანიზაციული კვლევების დაგეგმვა/განხორციელება/ანალიზი

რესპონდენტები ასევე აფასებდნენ თუ დამატებით რა უნარები უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტს. ყველაზე ნაკლებ აუცილებლად დამსაქმებლები მიიჩნევენ ადამიანის რესურსების მართვის სფეროში დამოუკიდებლად სწავლისა და /ან სამეცნიერო კვლევების გაგრძელების უნარს. ასევე შედარებით ნაკლები მნიშვნელობა მიანიჭეს ქართულ და უცხოენოვან პროფესიულ ლიტერატურასთან დამოუკიდებლად მუშაობის უნარს. ყველაზე მნიშვნელოვან უნარად დასახელდა პროფესიული ღირებულებებისა და ეთიკის ნორმების დაცვის უნარი. საქმიანობის ეფექტიანად დაგეგმვისა და შეფასების უნარი, პროფესიულ საზოგადოებასთან და დაინტერესებულ მხარეებთან ეფექტიანი კომუნიკაციის უნარი.

დიაგრამა 11 დამატებით რა უნარები უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტს? (საშუალო ქულა)



დიაგრამა 12 დამატებით რა უნარები უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტს? (%)



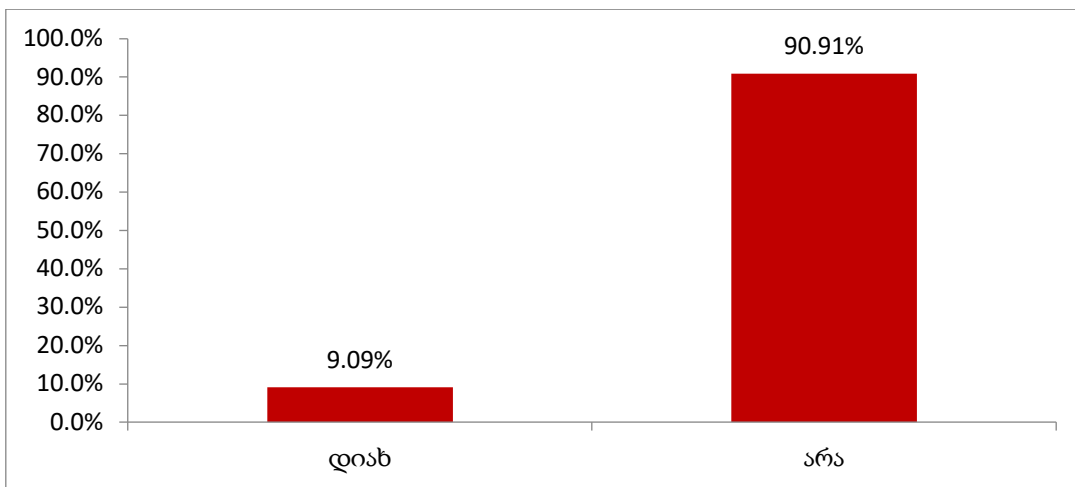
ორგანიზაციებს ვეკითხებოდით რა არის ის ძირითადი მოთხოვნა, მათი სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომელსაც აუცილებლად უნდა აკმაყოფილებდეს ადამიანის რესურსების მართვის სპეციალისტი. ქვემოთ მოცემულია ყველაზე ხშირად დასახელებული პასუხები:

- მოლაპარაკებების უნარი
- სანდოობა
- პასუხისმგებლობის გრძნობა
- კომუნიკაბელურობა
- კონფლიქტური სიტუაციის მოგვარების უნარი
- ორგანიზებულობა / დროის სწორად მართვის უნარი
- სტრესულ გარემოში მუშაობის უნარი / სტრესული სიტუაციების მართვა
- ინიციატივის გამოჩენის უნარი
- თანამშრომელთა შერჩევისა და პროფესიული განვითარების, ტალანტის მართვის, თანამშრომელთა შეფასებისა და კომპენსაციის სისტემების შემუშავება

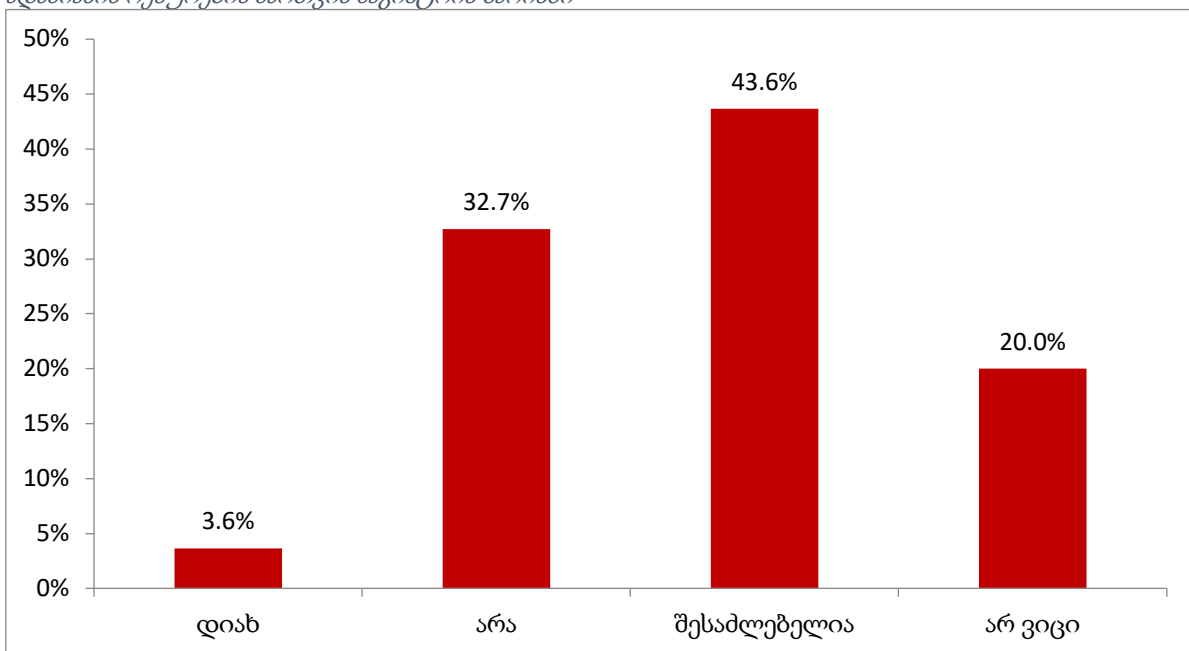
- შეფასებებისა და კვლევების თანამედროვე მეთოდების ცოდნა
- ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკის დაგეგმვა და ეფექტური განხორციელება ხარისხის კონტროლის მექანიზმების გამოყენებით
- თეორიული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენება
- თანამშრომლების შეფასების ეფექტური სისტემების შემუშავების და დანერგვის უნარი
- უნდა ჰქონდეს თანამშრომლებთან ხშირი კომუნიკაცია, შეეძლოს სწორად განსაზღვროს მათი უნარები და შესაძლებლობები, მისცეს სტიმული, რათა ახალმა თანამშრომელმა იგრძნოს რომ მისი შრომა ფასდება და წინსვლის პერსპექტივა დაანახოს. უნდა იყოს სამართლიანი
- განსხვავებულ ადამიანებთან მუშაობის უნარი
- თანამშრომელთა საჭიროებების კვლევის წარმოება
- კორპორატიული კულტურის დაცვა
- თანამშრომლების მოტივირება
- გუნდური გარემოს შექმნის უნარი
- პერსონალის შესაძლებლობების აღმოჩენის და სწორად შეფასების უნარი
- უცხო ენების ფლობა
- კადრების მართვის სოფტების ცოდნა
- კადრების შერჩევის ახალი მეთოდების მოძიება
- ადმინისტრაციულ საბუთებთან მუშაობის ცოდნა
- ბიზნეს პროცესების ცოდნა

გამოკითხვის პროცესში რესპონდენტებს ვეკითხებოდით აქვთ თუ არა ამჟამად, ან მომავალი ერთი წლის განმავლობაში ექნებათ თუ არა ვაკანსია ისეთ კადრზე რომელსაც უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის მაგისტრის ხარისხი. ამ ეტაპზე კვლევაში მონაწილე კომპანიებიდან მხოლოდ 9,09% განაცხადა რომ ასეთი ვაკანსია აქვს (ჯამში 5 ვაკანსია), თუმცა მომავალი 1 წლის განმავლობაში რესპონდენტების 3,6% ამბობს რომ აუცილებლად ექნება ასეთი კადრის აყვანის საჭიროება ექნება, ხოლო 43,6% კი ვარაუდობს რომ ექნება ასეთი ვაკანსია (31 ვაკანსია).

დიაგრამა 13 ამჟამად გაქვთ თუ არა ვაკანსია რომელსაც უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის მაგისტრის ხარისხი

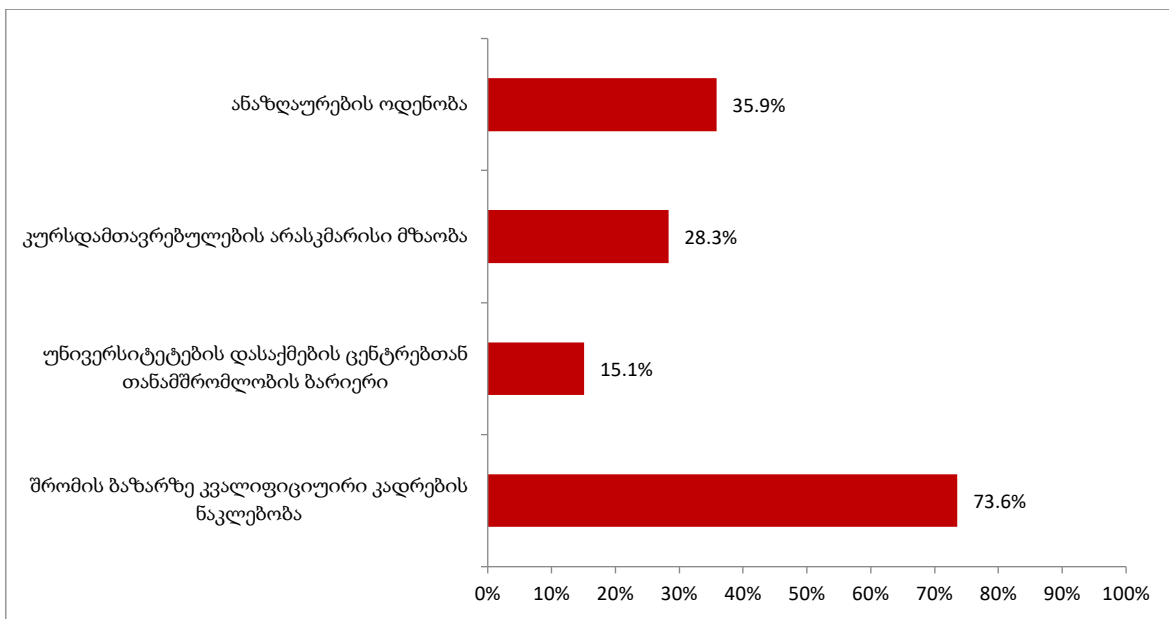


დიაგრამა 14 გეგნებათ თუ არა ვაკანსია მომავალი ერთი წლის განმავლობაში, რომელსაც უნდა ჰქონდეს ადამიანის რესურსების მართვის მაგისტრის ხარისხი



რესპონდენტების 73,6% აღნიშნავს რომ ახალი კადრის მოძიებისას აწყდებიან შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების ნაკლებობის პრობლემას. 28% თვლის რომ კურსდამთავრებულების მზაობა არასაკმარისია, 35,9% თვლის რომ მოთხოვნილი ანაზღაურების ოდენობა არის მათთვის პრობლემა. უნივერსიტეტების დასაქმების ცენტრებთან თანამშრომლობის ბარიერებს მხოლოდ 15,1% ასახელებს.

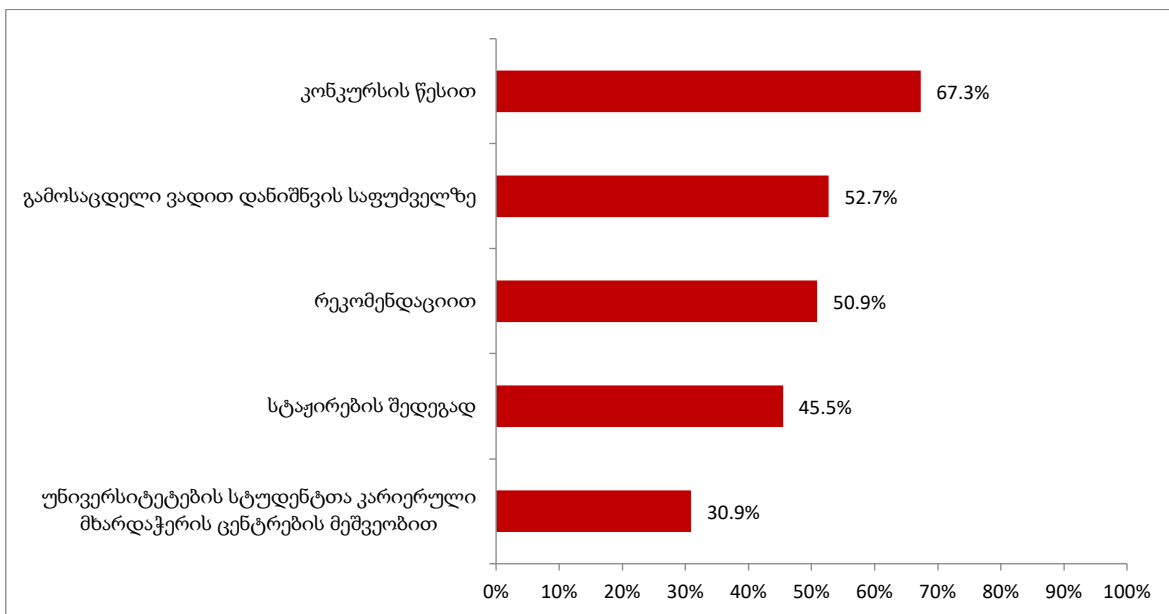
დიაგრამა 15 ახალი თანამშრომლის მოძიებისას პრობლემები



ახალი კადრის მოძიების სტრატეგიებიდან ყველაზე გავრცელებულია კონკურსის წესით აყვანა (67,3%). ნახევარზე მეტი (52,7%) გამოსაცდელი ვადით დანიშვნის საფუძველზე იყვანს კადრს, სტაჟირებით თანამშრომლის აყვანაც საკმაოდ გავრცელებული პრაქტიკაა (45%). შედარებით

იშვიათია უნივერსიტეტების სტუდენტთა კარიერული მხარდაჭერის ცენტრის მეშვეობით კადრის შოვნის პრაქტიკა (30.9%).

დიაგრამა 16 რა გზით/საშუალებით ხდება ორგანიზაციაში ახალი კადრების მოზიდვა/შერჩევა?



დანართი. 1 კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციები

შენიშვნა: ოთხმა რესპონდენტმა არ დაასახელა რომელ ორგანიზაციას წარმოადგენდა

1. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
2. რაითნაო
3. საქართველოს ბანკის სასწავლო უნივერსიტეტი
4. გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი
5. შპს მისო "კრედიტ სერვისი"
6. სულხან-საბა ორბელიანის სასწავლო უნივერსიტეტი
7. საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი GIPA
8. ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ანდრია პირველწოდებულის სახელობის ქართული უნივერსიტეტი
9. თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი
10. გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი
11. GIPA - საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი
12. სსიპ იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
13. სს "ტერაბანკი"
14. ჯი პი აი ჰოლდინგი
15. შპს "თავადური"
16. შპს ალ ლავატი ჯგუფი
17. სს ხალიკ ბანკი საქართველო
18. დისკოვერ ფიუჩერინ ბათუმი (აღმოაჩინე მომავალი ბათუმში)
19. შ.პ.ს უნივერსამი
20. შპს ბლექ სი სთარ
21. შპს "მეტრომარტი"
22. ბეთლაივი
23. ატელიე აუთლეტი
24. ასეკო საქართველო
25. გიორგი ზარნაძის იურიდიული კომპანია
26. ჰაიდელბერგცემენტ ჯორჯია
27. ფრაისუოთერჰაუსკუპერსი
28. ორიგინალი ჯგუფი
29. შპს "რამ პოლიტექს"
30. სს "ნუროლ ინშაათ ვე თიჯარეთის" წარმომადგენლობა საქართველოში "სასტუმრო შერატონ ბათუმი"
31. სასტუმრო მეფე გორგასალი
32. ნუტრიმაქსი
33. კრედიტსერვისი+
34. შპს "კიბერ სერვისი"
35. შპს ბი ემ ესი
36. ჯობლინკი
37. სჯს ფოთი ამერიკის წარმომადგენლობა საქართველოში
38. შპს ტურისტული კომპანია ჯორჯიან ჰოლიდეისი

39. საგადახდო მომსახურების პროვაიდერი. ფოსტა ფეი
40. სუში24
41. შპს თბილისი მედიკ
42. შპს "ქემიქალს ქოუთინგ თრეიდინგ"
43. აულა ლაუნდრი
44. შ.პ.ს. ნარშა
45. მაღაზიათა ქსელი ზღაპარი
46. ტურისტული კომპანია "ადმოაჩინე საქართველო"
47. კონსალტინგი და აი-ტი ინოვაციები
48. ნოვა
49. შპს მატეკს ჯორჯია
50. შპს "ეიჩარ პარტნერსი"
51. აიპი გრუპი