

ბიზნეს ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის კვლევა

2020 წელი

ანგარიში მომზადებულია ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო
პროგრამის ხელახალი აკრედიტაციის პროცესისთვის

მეთოდოლოგია.....	3
კვლევის ამოცანა.....	3
გამოყენებული მეთოდები	3
მეორადი წყაროების ანალიზი	5
საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა	5
სტუდენტების მიღება.....	8
ვაკანსიების პორტალის განცხადებების ანალიზის შედეგები	8
დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები	15

მეთოდოლოგია

კვლევის ამოცანა

კვლევის ამოცანა გახლდათ ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის შესწავლა.

გამოყენებული მეთოდები

მეორადი წყაროების ანალიზი

ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზართან შესაბამისობის შეფასებისთვის მნიშვნელოვანია ისეთი სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი, რომელიც ადასტურებს რომ ერთის მხრივ, მოთხოვნა ამ საგანმანათლებლო პროგრამის მიმართ სტუდენტების მხრიდან იქნება ინტერესი, ხოლო მეორეს მხრივ დასაქმების ბაზარზე იქნება მოთხოვნა ამ პროგრამის კურსდამთავრებულების მიმართ. ამისათვის შესწავლილი იქნა შემდეგი სახის სტატისტიკური ინფორმაცია:

- საქართველოში საწარმოთა რიცხოვნობის დინამიკა
- ბიზნეს სფეროში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასის დინამიკა
- ბიზნეს სფეროში მოქმედ საწარმოთა რიცხოვნობა
- სტუდენტების რაოდენობა ბიზნეს ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამებზე

ვაკანსიების პორტალის განცხადებების ანალიზი

ბიზნეს ადმინისტრირების საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულებზე დამსაქმებლების მხრიდან მოთხოვნის შეფასებისთვის გავაანალიზეთ www.jobs.ge ზე განთავსებული ვაკანსიების განცხადებები. კვლევისთვის ინტერესის საგანს წარმოადგენდა განცხადებების შემდეგი მახასიათებლები:

- მენეჯერულ პოზიციებზე გამოცხადებული ვაკანსიების რაოდენობა
- მენეჯერულ პოზიციებზე გამოცხადებული ვაკანსიების გამომცხადებელი კომპანიების საქმიანობის სფერო
- მენეჯერულ პოზიციებზე გამოცხადებული ვაკანსიების მოთხოვნები / სამუშაო აღწერილობები
- მენეჯერულ პოზიციებზე გამოცხადებული ვაკანსიებზე საკვალიფიკაციო მოთხოვნები

დამსაქმებელთა გამოკითხვა

ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებისთვის ჩატარდა პოტენციური დამსაქმებლების გამოკითხვა. გამოკითხვა ჩატარდა Survey monkey-ს პლატფორმის გამოყენებით. რესპონდენტებს შორის იყვნენ, როგორც აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის პარტნიორი კომპანიები ისე საგანმანათლებლო პროგრამის პოტენციური დამსაქმებლები. სულ კითხვარი დაეგზავნა 600-მდე კომპანიას. კითხვარი სრულად შეავსო 45 მა ბიზნეს კომპანიამ.

გამოკითხვა ეხებოდა შემდეგ საკითხებს:

- ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო განათლების მქონე კადრზე მოთხოვნის შეფასება
- ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების დამსაქმებლების მოთხოვნებთან შესაბამისობა
- ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო კვალიფიკაციის მქონე კადრის პოვნის სირთულე
- ბიზნესის ადმინისტრირების საბაკალავრო კვალიფიკაციის მქონე კადრზე მოთხოვნა
- კადრის მოძიების სირთულეები
- კადრის მოძიების სტრატეგიები

მეორადი წყაროების ანალიზი

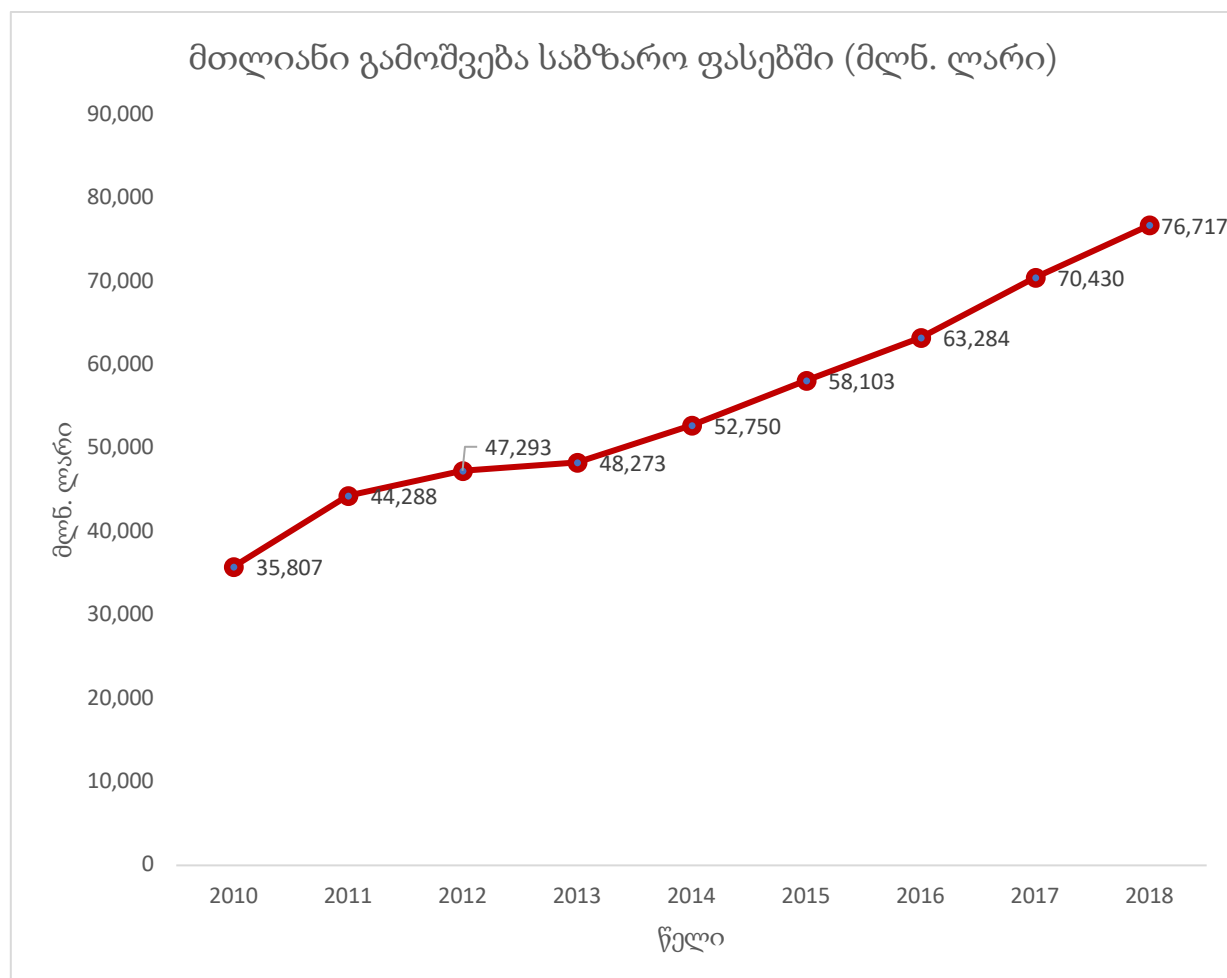
საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა

საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზისთვის მნიშვნელოვანი საქართველოს მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების მიმოხილვა.

უმუშევრობის მაჩვენებელს განსაზღვრავს ეკონომიკის განვითარება და რაც უფრო მაღალია ეკონომიკური ზრდის ტემპი, მით მაღალია მოთხოვნა პროფესიულ კადრებზე. ეკონომიკის ზრდის ტემპი და სამუშაო ადგილების ზრდა პირდაპირპროპორციულ დამოკიდებულებაშია ერთმანეთთან. თუ ამოვალთ დებულებიდან, რომ საქართველოში ბოლო წლებში ეკონომიკა მზარდია, შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ პროფესიის მქონე კვალიფიციური კადრის დასაქმების შესაძლებლობები იზრდება.

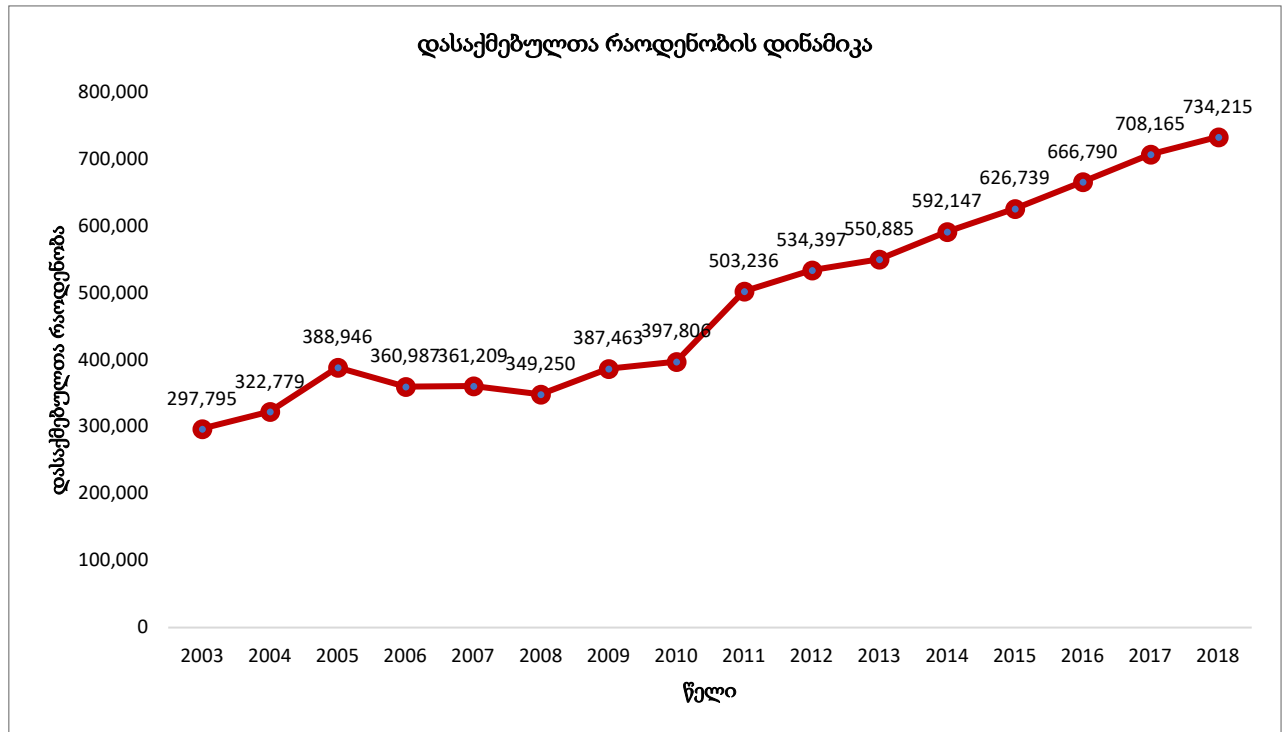
დიაგრამაზე წარმოგიდგენთ 2010-2018 წლის ეკონომიკის განვითარების ერთ-ერთ მაჩვენებელს, რომელიც ადასტურებს წინა აბზაცში გამოთქმულ მოსაზრებას, იმის შესახებ, რომ ეკონომიკა მზარდია ქვეყანაში.

დიაგრამა 1. ბიზნეს კომპანიების მთლიანი გამოშვება მიმდინარე ფასებში მლნ ლარი (2010-2018)



დასაქმების მაჩვენებლის ზრდას კერძო სექტორის ზრდა განაპირობებს. შესაბამისად, კერძო სექტორის აქტივობის ზრდა უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილების გენერაციას და უნივერსიტეტების მიერ გამოშვებული კურსდამთავრებულებს დასაქმების მეტი შესაძლებლობებს მისცემს. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ გაზრდის მათზე მოთხოვნას. დიაგრამა 2-ზე მოცემულია დასაქმებულთა რაოდენობის დინამიკა წლების მიხედვით.

დიაგრამა 2. დასაქმებულთა რაოდენობა (2003-2018 წლები)



სახელმწიფო, როგორც დამსაქმებელი ასევე მზარდი შრომის ბაზრის სექტორია. 2013 წლიდან დღემდე სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა იზრდება.

თუ ქვეყნის ძირითადი ეკონომიკური მაჩვენებლები მიხედვით დასაქმების ბაზარი მზარდია და ჯერ არ არის გაჯერებული, მაშინ ჩვენ საქმე გვაქვს იმ სიტუაციასთან, რომ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებას აქვს გამოწვევა, კვალიფიციური და კონკურენტუნარიები კადრი შესთავაზოს ბაზარს.

“უმაღლესი განათლების კურსდამთავრებულთა კომპეტენციების შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებთან შესაბამისობის გაზრდა თანამედროვე სამყაროსთვის მეტად მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს. ბოლონიის პროცესის ფარგლებში ბოლო ათწლეულების განმავლობაში განხორციელებული ცვლილებების შედეგად, უმაღლესი განათლების ძირითადი აქცენტები შეიცვალა და დაიწყო ტრადიციული აკადემიური პროგრამებისთვის დამახასიათებელი თეორიული სწავლების ინტეგრირება ახალ, ბაზარზე ორიენტირებულ სწავლებასთან, რაც გულისხმობს პროფესიული (დარგობრივი) ცოდნისა და ტრანსფერული (ზოგადი) უნარების სინთეზს.“¹

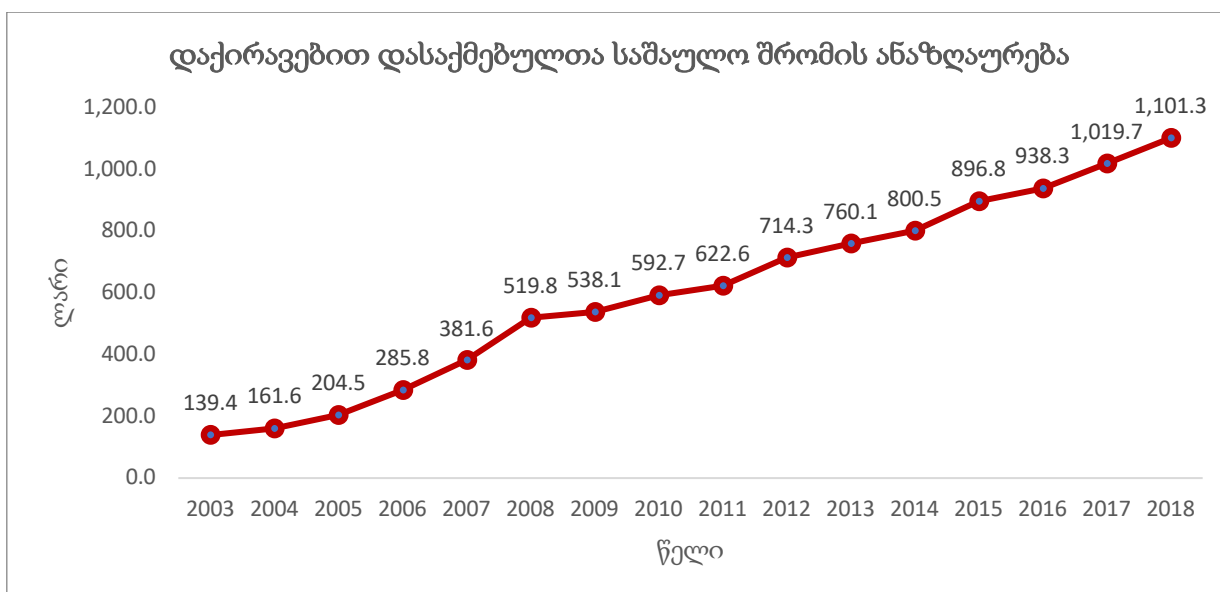
¹ [http://css.ge/files/documents/Project%20reports/Academic_programs & labour market GEO.pdf](http://css.ge/files/documents/Project%20reports/Academic_programs_%20labour_market_GEO.pdf)

ბოლო წლების კვლევები ადასტურებს, რომ საქართველოში სტრუქტურული უმუშევრობაა, რაც გულისხმობს იმას, რომ დასაქმების ბაზრის მოთხოვნები ნაკლებად შესაბამეა მიწოდებას. ამ გარემოებას ემატება ისიც, რომ დამსაქმებელთა უმეტესობა კადრების კვალიფიკაციის ნაკლებობაზე საუბრობს. ამ ეტაპისთვის არის დაუკმაყოფილებელი მოთხოვნა კადრზე, რაც უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებებისთვის გამოწვევას წარმოადგენს.

ხელფასების დინამიკა სექტორების მიხედვით

შრომის ბაზრის მოთხოვნის დაახლოებით სურათს ასახავს, დასაქმების სექტორებში ხელფასების ზრდის დინამიკაც.

დიაგრამა 3. ხელფასების ზრდის დინამიკა



დიაგრამა 4 ხელფასების დინამიკა საქართველოში სექტორების მიხედვით

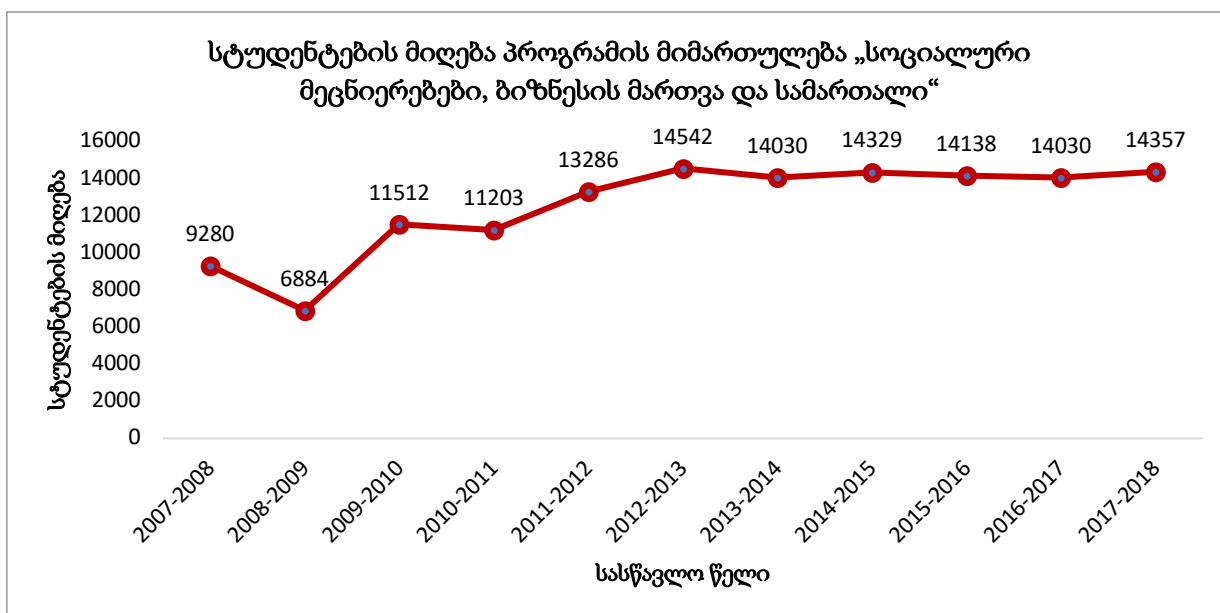
აქვე უნდა აღვნიშნოთ ის გარემოებაც, რომ შრომის ბაზარზე კონკრეტული კადრის მოთხოვნას განაპირობებს საკანონმდებლო და ნორმატიული სიახლეებიც. საქართველოს კანონი ბუღალტრული აღრიცხვის, ანგარიშგებისა და აუდიტის შესახებ, გვეუბნება, რომ ფინანსური გამჭვირვალობისა და ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობის მიზნით სუბიექტთა ანგარიშგებისა და აუდიტის მარეგულირებელი შესაბამისი უნდა იყოს ევროკავშირის დირექტივების მოთხოვნებთან, რაც გულისხმობს ყოველწლიურ ფინანსურ გამჭვირვალე ანგარიშგებას. ეს ვალდებულება, როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო კომპანიებისთვის გააჩენს დამატებითი გადრის აუცილებლობას ფინანსურ ანალიტიკოსებზე და ფინანსური მართვის სპეციალისტებზე, კონკრეტულად კი მაღალკვალიფიციურ აკადემიური განათლების მქონე კადრებზე.

სტუდენტების მიღება

საგანმანათლებლო პროგრამების მსხვილი ჯგუფების მიხედვით სტუდენტების მიღების შესახებ ინფორმაცია თავმოყრილია საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებპორტალზე. თუმცა დეტალური ინფორმაცია ცალკეული საგანმანათლებლო პროგრამების მიხედვით ხელმისაწვდომი არ არის. ბიზნესის მართვა გაერთიანებულია შედარებით მსხვილ ჯგუფში სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესის მართვა და სამართალი“.

მიუხედავად ამისა არსებული მონაცემები ცხადყოფს რომ წლიდან წლამდე სტუდენტების ინტერესი ამ მიმართულები პროგრამაზე სტაბილურია.

დიაგრამა 5 სტუდენტების მიღება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში, პროგრამის მიმართულება „სოციალური მეცნიერებები, ბიზნესის მართვა და სამართალი“



ვაკანსიების პორტალის განცხადებების ანალიზის შედეგები

შესწავლილი იქნა 2019 წლის 1 იანვარიდან-30 დეკემბრის ჩათვლის (12 თვე) jobs.ge-ზე განთავსებული ვაკანსიების განცხადებები.

ცხრილი 1 გაანალიზებული ვაკანსიების შესახებ

გაანალიზებული პლატფორმა	www.jobs.ge
პერიოდი	2019 წლის 1 იანვარიდან 2019 წლის 30 დეკემბრამდე პერიოდი

სულ ვაკანსიების რაოდენობა	16220 ვაკანსია
გაანალიზებული ველები	• ვაკანსიის დასახელება • სამუშაო ვალდებულებები • საჭირო კვალიფიკაცია • ხელფასი • გამოცდილება
შერჩეული	2170 ვაკანსია

შეირჩა იმ ვაკანსიების სახელწოდებები რომელთა დასახელებაში იყო სიტყვა მენეჯერი. შემდეგ გამოირიცხა ისეთი ვაკანსიები, როგორიცაა კომუნიკაციის მენეჯერი, სოციალური მედიის მენეჯერი, მედია მენეჯერი, კონტენტის მენეჯერი, ცვლის მენეჯერი, შემომყვანი ტურების მენეჯერი, ანიმაციების მენეჯერი, ვებ მენეჯერი, მონაცემთა ბაზების მენეჯერი, მშენებლობის მენეჯერი, პიარ მენეჯერი, საცალო გაყიდვების მენეჯერი (გამყიდველი). საბოლოოდ ბაზაში დარჩა 2170 ვაკანსია, რომელიც შეესაბამებოდა კვლევის ამოცანას.

შემდეგ ეტაპზე მოხდა შერჩეული ვაკანსიების კატეგორიზაცია. გამოცხადებული ვაკანსიები დაჯგუფდა ორნაირად, ობიექტის ტიპების მიხედვით, რომლის მენეჯერებზეც იყო გამოცხადებული ვაკანსიები, და პოზიციების ფუნქციების მიხედვით

ცხრილი 2 ვაკანსიების კატეგორიები ობიექტის ტიპების მიხედვით

• ოფისის მენეჯერი
• მაღაზიის (სპორტული, ავტონაწილების) მენეჯერი
• კვების ობიექტის (რესტორნის, კაფის) მენეჯერი
• კომპანიის მენეჯერი
• ტურისტული სააგენტოს მენეჯერი
• განთავსების ობიექტის (სასტუმრო, ჰოსტელი) მენეჯერი
• სავაჭრო ქსელის (მაღაზია, სუპერმარკეტი, ჰიპერმარკეტი) მენეჯერი
• სამშენებლო პროექტების მენეჯერი

• სარეკლამო კომპანიის მენეჯერი
• საწარმოს / წარმოების მენეჯერი
• სერვის ცენტრის მენეჯერი
• საგანმანათლებლო დაწესებულების(ტრენინგ ცენტრის, საკვირაო სკოლის)/სასწავლო პროექტების მენეჯერი
• სასოფლო სამეურნეო პროექტების მენეჯერი

ცხრილი 3 ვაკანსიების ტიპები ფუნქციების მიხედვით

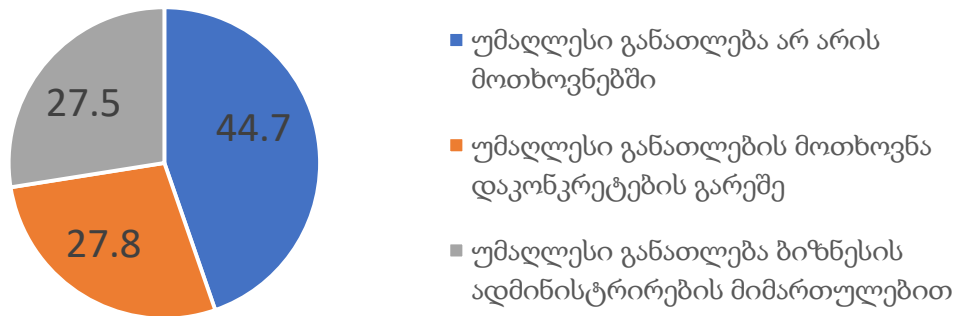
• იმპორტ/ექსპორტის მენეჯერი
• ლოჯისტიკის/მომარაგების/შესყიდვების მენეჯერი
• გაყიდვების არხების განვითარების(რეგიონული, კორპორატიული, საერთაშორისო) მენეჯერი
• აუდიტის/საგადასახადო აუდიტის მენეჯერი
• ბიზნესის განვითარების/ბრენდის განვითარების მენეჯერი
• ვადაგადაცილებული ვალდებულებების (პრობლემური სესხების) მართვის მენეჯერი
• ფინანსური მენეჯერი
• ექსპერტ მენეჯერი
• მარკეტინგის /მარკეტინგული კომუნიკაციის მენეჯერი
• სასაწყობო მეურნეობის მენეჯერი/საწყობის აღრიცხვის მენეჯერი
• შრომის უსაფრთხოების დაცვისა და ტექნიკური უსაფრთხოების მენეჯერი
• შემოსავლების აღრიცხვისა და ბილინგის მენეჯერი
• სადაზღვევო პროდუქტების გაყიდვების მენეჯერი
• საზღვაო /სახმელეთო გადაზიდვების მენეჯერი

• სესხის მენეჯერი საფინანსო საკრედიტო დაწესებულებაში
• კაპიტალის ინვესტირებისა და მართვის მენეჯერი
• ქონების შეფასების (უძრავი, მოძრავი) მენეჯერი
• ხარისხის მართვის მენეჯერი / ISO 22000 სტანდარტის მართვის სპეციალისტი
• სერვისების / მომსახურების ხარისხის განვითარების მენეჯერი
• ანაზღაურების მენეჯერი სადაზღვევო კომპანიაში
• საბანკო პროცედურებისა და სტანდარტების მენეჯერი
• აქტივების გაყიდვების / კონტროლის/შეფასების/ მართვის მენეჯერი
• დაგეგმვისა და კონტროლის მენეჯერი
• ზარალების მართვის მენეჯერი
• საკრედიტო რისკების მენეჯერი
• პროდუქტის/ბრენდის განვითარების მენეჯერი
• საოპერაციო ლიზინგის პროექტების მენეჯერი

სულ გამოცხადებული ვაკანსიებიდან 44,7%-ში არ იყო მოთხონილი უმაღლესი განათლების ქონა. 27,8%-ში მითითებული იყო უმაღლესი განათლების აუცილებლობა, თუმცა არ იყო მითითებული განათლების საფეხური, ხოლო 27,5% შემთხვევაში კი მითითებული იყო რომ საკმარისია საბაკალავრო განათლება ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით. 2019 წელს jobs.ge ზე სულ გამოცხადდა 330 ვაკანსია, რომელთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში მითითებული იყო უმაღლესი განათლება ბიზნესის ადმინისტრირების კუთხით.

დიაგრამა 6 ფორმალური განათლების მოთხოვნა ვაკანსიების განცხადებებში

ფორმალური განათლების მოთხოვნა ვაკანსიის განცხადებაში



გაანალიზდა რა სამუშაო ვალდებულებების შესასრულებლად სჭირდებათ დამსაქმებლებს ბიზნეს ადმინისტრირების სფეროში განათლების მქონე კადრი. ცხრილში მოცემულია ყველაზე ხშირად მოთხონილი სამუშაო ვალდებულებები.

ცხრილი 4 სამუშაო ვალდებულებები

• ბაზრის კვლევა/ანალიზი/კონკურენტების ანალიზი
• კომპანიის საქმიანობის ამსახველი სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი, ანგარიშის მომზადება
• მარკეტინგული ღონისძიებების დაგეგმვა, მარკეტინგული გეგმის შემუშავება
• გაყიდვების სტიმულირების ღონისძიებები
• კომპანიის ბიუჯეტის შედგენა/შესრულების კონტროლი
• ბიზნეს პროცესების მართვა/მონიტორინგი
• ფასწარმოქმნის ანალიზი, ფასების პოლიტიკის ფორმირება
• გაყიდვების ანალიზი / პროგნოზირება
• მარაგების მართვა/ნაშთების კონტროლი/ინვენტარიზაცია
• შეთავაზებების მომზადება

• იმპორტის / ექსპორტის პროცედურები
• საბაჟო დეპარტამენტისთვის დოკუმენტაციის მომზადება
• SAP სისტემაში ინფორმაციის ასახვა
• შრომის უსაფრთხოების სისტემების დანერგვა, მართვა, მონიტორინგი
• დებიტორული და კრედიტორული დავალიანებების კონტროლი
• შესყიდვების/გაყიდვების ანალიტიკური ანგარიშების მომზადება
• ანგარიშების / რეპორტიგების სისტემის აწყობა/დანერგვა
• ფინანსური ანგარიშების მომზადება
• მომხმარებელთა/კლიენტთა ბაზების წარმოება /ანალიზი (CRM)
• ყოველდღიური საქმიანობის მართვა/კონტროლი
• პერიოდული ანგარიშების მომზადება (ყოველდღიური, ყოველთვიური...)
• ფინანსურ ინსტიტუტებთან ურთიერთობა
• ხარისხის მართვის პროცედურების შემუშავება/დანერგვა, მომსახურების სტანდარტის შექმნა
• ტექნიკური წინადადების მომზადება
• ხელშეკრულებების გაფორმებაში მონაწილეობა

• ფინანსური ანგარიშსწორებისთვის საჭირო დოკუმენტების მომზადება
• შემოსავლების სამსახურის პორტალთან მუშაობა
• ხელშეკრულების მომზადება
• საქმიანი კორესპონდენციის წარმოება
• მოლაპარაკებების წარმოება

ვაკანსიების ანალიზის დროს შევისწავლეთ, რომელი კომპიუტერული პროგრამების ცოდნას ითხოვენ დამსაქმებლები აპლიკანტებისგან და რა სახის გამჭოლი კომპოტენციების ქონას ელიან მათგან.

ცხრილი 5 კომპიუტერული პროგრამების/სისტემების ცოდნა

• MS Word
• MS Power Point
• MS Excel (მაღალ დონეზე)
• Apex
• Fina
• სფეროსთვის სპეციფიური პროგრამები (მაგ.: სასტუმროს ადმინისტრირების პროგრამა, ტურისტული..)
• 1C
• ERP სისტემების დანრეგვის გამოცდილება
• Alta (B6, LMS)
• CRM ბაზებთან მუშაობის
• პროექტ-მენეჯმენტის სპეციალიზირებული პროგრამული ინსტრუმენტები (JIRA, Asana, Slack, MS Project, Gitlab)
• SAP

წერიტი კომუნიკაციის უნარი (გამართული წერა, ანგარიშების წერა)
გუნდური მუშაობა
მოლაპარაკებების წარმოება
გაყიდვების ტექნიკა
რამოდენიმე ამოცანაზე მუშაობის უნარი
პრიორიტეტების განსაზღვრის უნარი
პრობლემების გადაჭრის უნარი
პროექტების მართვა
დროის მართვის უნარი
ორგანიზების და დაგეგმვის უნარი
კრიტიკული აზროვნება
ანალიტიკური აზროვნება
ახალი ცოდნის მიღების უნარი / დამოუკიდებლად სწავლის უნარი

სამიზნე ვაკანსიების 85%-ში მოთხოვნილია ინგლისური ენის ცოდნა. ამასთან მითითებულია რომ დამატებით ერთი უცხო ენის ცოდნა ჩათვლებათ უპირატესობად (რუსული, თურქული)

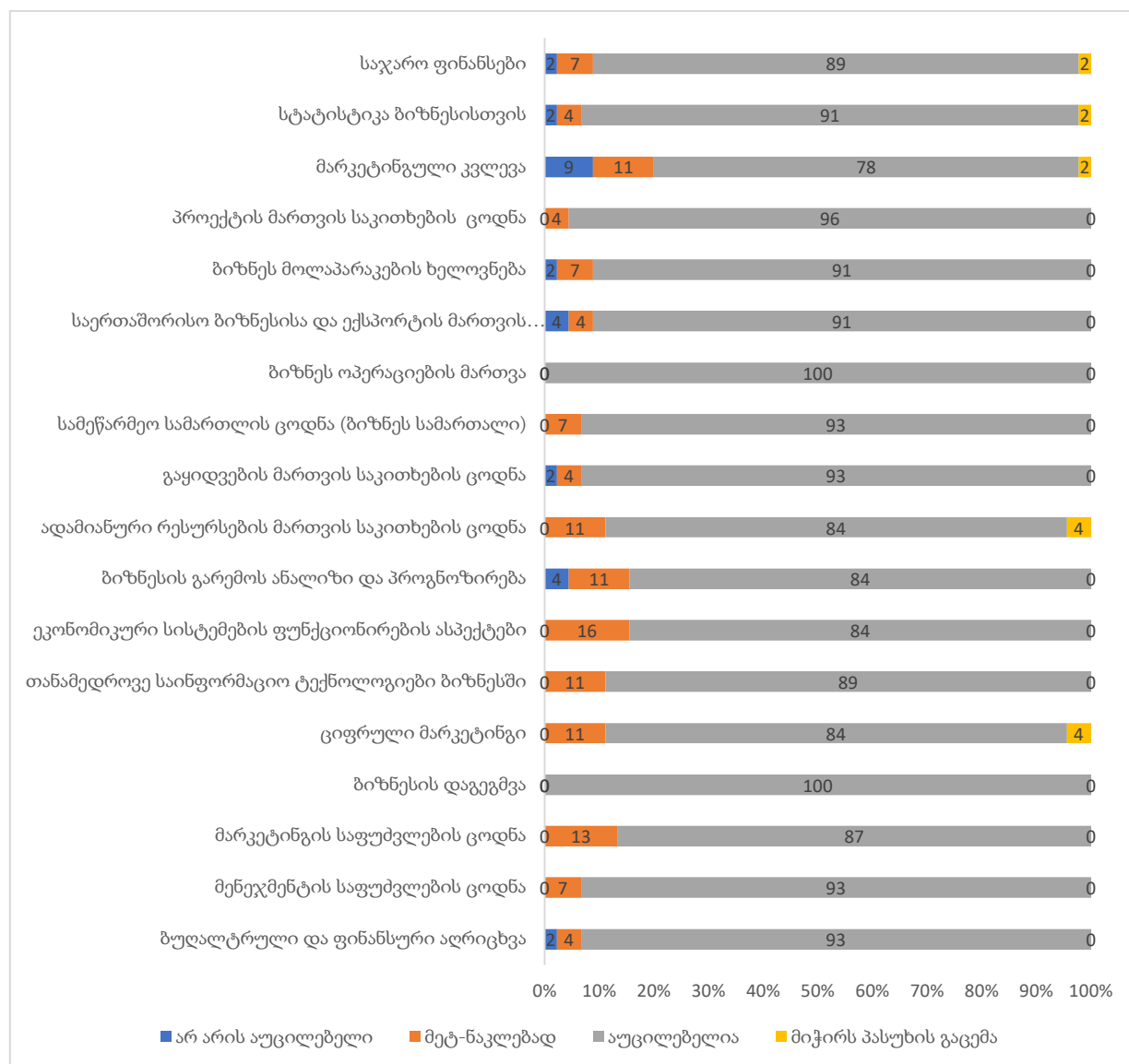
დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგები

ელექტრონული კითხვარი დაეგზავნა კომპანიებს, რომლებსაც ბოლო 1 წლის განმავლობაში ჰქონდათ გამოცხადებული ვაკანსია ისეთ პოზიციებზე სადაც მოეთხოვებოდა ბიზნესის ადმინისტრირების კუთხით უმაღლესი განათლება. რესპონდენტების ასეთი შერჩევით ჩვენ გამოვრიცხეთ არარელევანტური კომპანიების მონაწილეობა გამოკითხვაში.

გამოკითხული კომპანიებში მინიმუმ 1 ხოლო მაქსიმუმ 10 ისეთი პოზიცია არსებობდა სადაც მოითხოვებოდა ფინანსების მიმართულებით ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის ხარისხის ფლობა. სულ გამოკითხულ კომპანიებს ჰყავთ ასეთი 120 თანამშრომელი.

კომპანიებს ვთხოვდით შეეფასებინათ რამდენად აუცილებელია გააჩნდეს ესათუის ცოდნა მათ კომპანიაში ფინანსების მიმართულებით მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებულ თანამშრომელს. ცოდნის ჩამონათვალი მომზადდა საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლის შედეგების მიხედვით. როგორც აღმოჩნდა პრაქტიკულად ყველა ჩამოთვლილ პუნქტები დამსაქმებლებმა შეაფასეს როგორც აუცილებელი ან მეტნაკლებად აუცილებელი. მხოლოდ ერთეულებმა უპასუხეს რომ კორპორაციული მართვის თანამედროვე მიდგომები, საინვესტიციო პროცესის ფინანსური უზრუნველყოფა და საერთაშორისო საფინანსო ბაზრის ტენდენციების ცოდნა არ არის აუცილებელი.

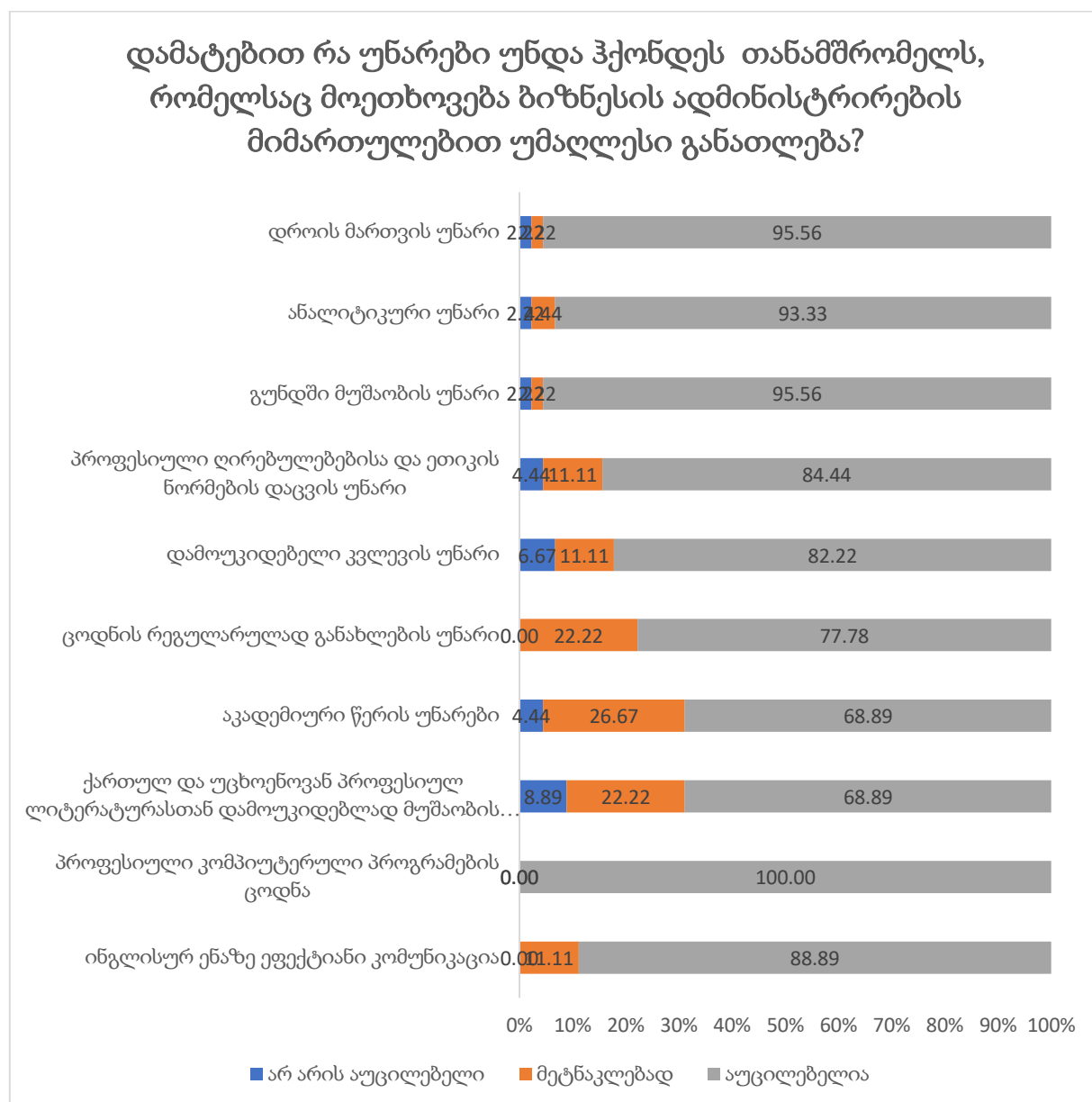
დიაგრამა 7 რა ცოდნას და უნარებს ითხოვენ დამსაქმებლები ისეთი კადრისგან, რომლისთვისაც აუცილებელია ბიზნეს ადმინისტრირების მიმართულებით უმაღლესი განათლება



კომპანიებს აგრეთვე ვეკითხებოდით დამატებით რა უნარები უნდა ჰქონდეს თანამშრომელს, რომელსაც მოეთხოვება ბიზნესის ადმინისტრირებაში უმაღლესი

განათლება. გამოკითხული კომპანიების 100% მა აღნიშნა რომ დასაქმებულმა კადრმა უნდა იცოდეს პროფესიული კომპიუტერული პროგრამები. გამოკითხულთა 88,8%-მა აღნიშნა რომ ინგლისურ ენაზე ეფექტიანი კომუნიკაცია აუცილებელი უნარია, ცოდნის რეგულარულად განახლების უნარი აუცილებლად ჩათვალა გამოკითხულთა 77,78%-მა. ასევე მნიშვნელოვან უნარებად ჩაითვალა დროის მართვის უნარი, ანალიტიკური უნარი, გუნდში მუშაობის უნარი.

დიაგრამა 8 დამატებით რა უნარები უნდა ჰქონდეს თანამშრომელს, რომელსაც მოეთხოვება ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით უმაღლესი განათლება?



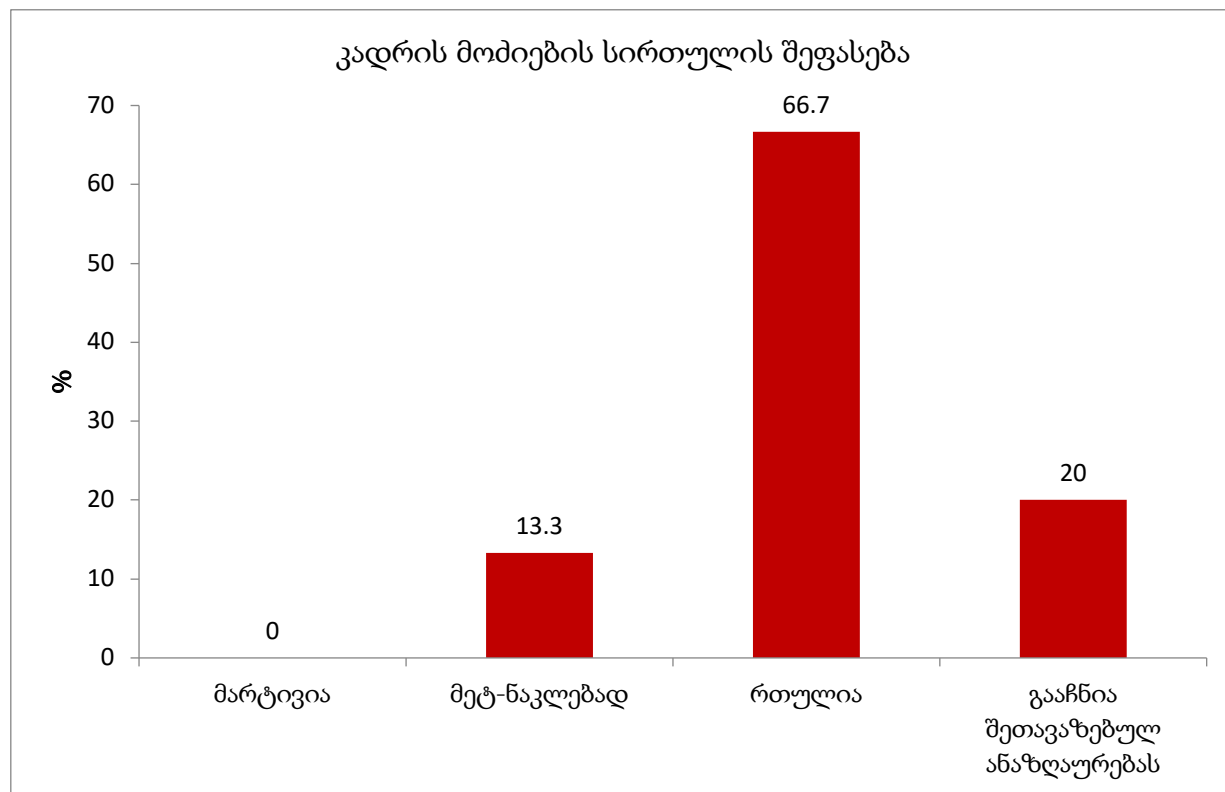
კომპანიებს დამატებით ვეკითხებოდით რა არის ის ძირითადი მოთხოვნა მათი სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე, რომელსაც აუცილებლად უნდა აკმაყოფილებდეს ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით უმაღლესი განათლების მქონე კადრი. ქვემოთ

მოცემულია ის ცოდნები და უნარები რომლებიც რესპონდენტებმა აუცილებელ პირობად ჩათვალეს:

- პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობა
- ეფექტური კომუნიკაციის უნარი
- ინიციატივის გამოვლინების უნარი
- ინფორმაციის სწრაფი მოძიების უნარი
- რისკების ეფექტური მართვა
- შრომისმოყვარეობა
- ბიზნეს განვითარების და ზრდის ხედვის უნარი

რესპონდენტებს ვეკითხებოდით რამდენად რთულია ბიზნესის ადმინისტრირების კვალიფიკაციის მქონე კადრის შოვნა. საინტერესოა რომ არცერთმა რესპონდენტმა არ აღნიშნა რომ ასეთი კადრის შოვნა მარტივია. 66.7%-ის აზრით ასეთი კადრის შოვნა რთულია, 20% კი თვლის რომ გააჩნია შეთავაზებულ ანაზღაურებას. ეს პასუხი რეალურად ნიშნავს, რომ კვალიფიურ კადრზე მოთხოვნა მაღალია და შესაბამისად მხოლოდ მაღალი ანაზღაურების შეთავაზების შემთხვევაში შეიძლება ასეთი კადრის შოვნა.

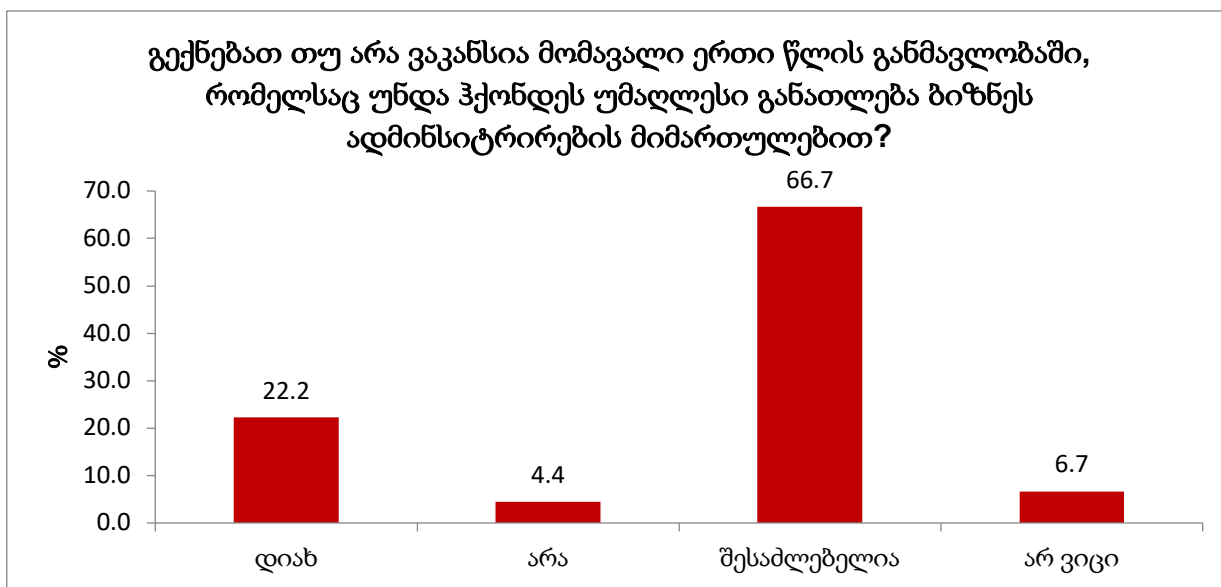
დიაგრამა 9 ბიზნესის ადმინისტრირების კვალიფიკაციის მქონე კადრის შოვნის სირთულის შეფასება



გამოკითხვის პროცესში რესპონდენტებს ვეკითხებოდით აქვთ თუ არა ამჟამად ან მომავალი ერთი წლის განმავლობაში ექნებათ თუ არა ვაკანსია ისეთ კადრზე რომელსაც მოეთხოვება ბიზნესის ადმინისტრირების მიმართულებით უმაღლესი განათლება. ამ ეტაპზე კვლევაში მონაწილე კომპანიებიდან მხოლოდ ხუთმა განაცხადა რომ ასეთი ვაკანსია აქვს, თუმცა მომავალი 1 წლის განმავლობაში რესპონდენტების 22% თვლის რომ ასეთი კადრის აყვანის

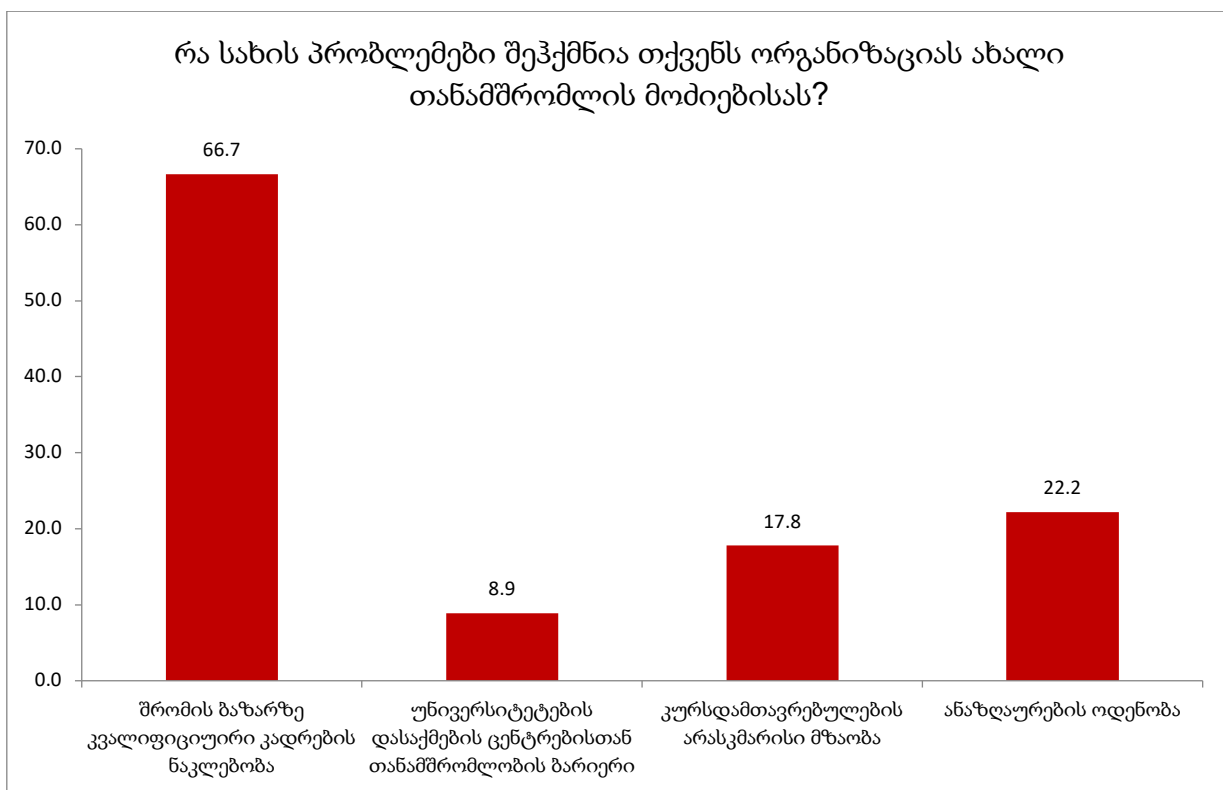
საჭიროება ექნება, ხოლო 66,7% ვარაუდობს რომ დასჭირდება ამ კვალიფიკაციის თანამშრომლის დამატება.

დიაგრამა 10 ფინანსების მიმართულებით ბიზნეს ადმინისტრირების მაგისტრის ხარისხის მქონე კადრზე შესაძლო ვაკანსია



რესპონდენტების 66,6% აღნიშნავს რომ ახალი კადრის მოძიებისას აწყდებიან შრომის ბაზარზე კვალიფიციური კადრების ნაკლებობის პრობლემას. 17,8% თვლის რომ კურსდამთავრებულების მზაობა არასაკმარისია, 22,2% თვლის რომ მოთხოვნილი ანაზღაურების ოდენობა არის მათთვის პრობლემა. რაც ნიშნავს იმას რომ პროფესიონალურ კადრზე მოთხოვნა მაღალია.

დიაგრამა 11 ახალი თანამშრომლის მოძიებისას პრობლემები



ახალი კადრის მოძიების სტრატეგიებიდან ყველაზე გავრცელებულია რეკომენდაცია (40%). დაახლოებით მესამედი გამოსაცელი ვადით დანიშვნის საფუძველზე იყვანს კადრს, მეხუთედი სტაჟირების შედეგად. ყველაზე იშვიათია უნივერსიტეტების სტუდენტთა კარიერული მხარდაჭერის ცენტრის მეშვეობით კადრის შოვნის პრაქტიკა.

დიაგრამა 12 რა გზით/საშუალებით ხდება თქვენს ორგანიზაციაში ახალი კადრების მოზიდვა/შერჩევა?

