

ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროების კვლევა

სსიპ - კოლექტი ფაზისი

კვლევის თვისებრივი ანგარიში

მომზადებულია ა(ა)იპ პროფესიული უნარების
სააგენტოს მიერ

აგვისტო, 2025

შინაარსი

შესავალი.....	3
1. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია.....	3
1.1. კვლევის მიზანი და ამოცანები.....	3
1.2. მეთოდოლოგია.....	3
2. კვლევის შედეგები.....	4
2.1. სსიპ - კოლექტი ფაზისი.....	4
2.1.1. თანამშრომლებთან დაკავშირებული საკითხები.....	4
2.1.2. თანამშრომელთა კომპეტენციებთან დაკავშირებული საკითხები.....	7
2.1.3. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გამოცდილება და პერსპექტივები.....	9
2.1.4. თანამშრომლებთან და ინვესტიციებთან დაკავშირებული სამომავლო პერსპექტივები	11

შესავალი

მოცემული დოკუმენტი წარმოადგენს ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების კვლევის ანგარიშს, რომელიც მომზადებულია ა(ა)იპ პროფესიული უნარების სააგენტოს მიერ.

ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების შეფასების მიზნით, ქ. თბილისსა და საქართველოს 10 რეგიონში (აჭარა, გურია, იმერეთი, სამეგრელო-ზემო სვანეთი, რაჭა-ლეჩხუმი, კახეთი, სამცხე-ჯავახეთი, ქვემო ქართლი, შიდა ქართლი, მცხეთა-მთიანეთი) გაიმართა ფოკუს-ჯგუფები ადგილობრივი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი დაწესებულებების პარტნიორ და პოტენციურ დამსაქმებლებთან. პირველ ეტაპზე კვლევამ მოიცვა 17, ხოლო მეორე ეტაპზე 9 პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი დაწესებულება.

კვლევის შედეგები ხელს შეუწყობს ზემოხსენებულ დაწესებულებებს მიიღონ მათ რეგიონში შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის შესახებ უახლესი მონაცემები და გამოიყენონ ისინი საკუთარი საქმიანობის ფარგლებში, როგორც არსებული პროგრამების მოდიფიცირების, ასევე ახალი პროფესიული პროგრამების შემუშავებისთვის. მათ, აგრეთვე, შეუძლიათ აღნიშნულისთვის გამოიყენონ მტკიცებულებებზე დაფუძნებული მიდგომა, რაც სამომავლოდ დაეხმარება ითანამშრომლონ უფრო მეტ დამსაქმებელთან.

1. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია

1.1. კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მიზანია შეისწავლოს ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებები თბილისსა და საქართველოს რეგიონებში.

აღნიშნული მიზნის მისაღწევად განისაზღვრა ამოცანები, რომელიც დაწესებულებებს დაეხმარება დამსაქმებლებისა და პოტენციური დამსაქმებლების მოსაზრებების შესწავლაში, ასევე შრომის ბაზარზე ადგილობრივი საჭიროებების იდენტიფიცირებაში, რაც ხელს შეუწყობს პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების მოდიფიცირებასა და სასწავლო მოდულების შემუშავებას.

1.2. მეთოდოლოგია

პროექტის მიზნისა და ამოცანების გათვალისწინებით, შემუშავდა მიდგომა, რომელიც გულისხმობდა თვისებრივი კვლევის ჩატარებას. კერძოდ, ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროებების შესასწავლად გამოყენებულ იქნა ფოკუს-ჯგუფების ტექნიკა. ფოკუს-ჯგუფების ფარგლებში მოპოვებული ინფორმაცია წარმოადგენს

რესპონდენტთა პირად გამოცდილებას, შეხედულებებსა და მოლოდინებს. რესპონდენტთა სუბიექტური მოსაზრებების ინტერპრეტაცია-ანალიზი თვისებრივი კვლევის ერთ-ერთი ძირითადი მახასიათებელია. აღნიშნული მიდგომა საშუალებას იძლევა გამოიკვეთოს დამსაქმებელთა საჭიროებები, გამოწვევები და მოლოდინები სექტორულ დონეზე.

კვლევის ფარგლებში, საქართველოს 10 რეგიონსა და თბილისში ჯამში ჩატარდა 46 ფოკუს-ჯგუფი, რომელმაც 26 პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელ დაწესებულებაში მოიცვა 336 მონაწილე, საიდანაც 233 პარტნიორი დამსაქმებელი, 103 კი პოტენციური დამსაქმებელი იყო. აღნიშნულ პროცესში გამოიკითხნენ არსებული და პოტენციური პარტნიორი კერძო სექტორის წარმომადგენლები. პოტენციური პარტნიორების ფოკუს-ჯგუფის შემთხვევაში შეირჩა ის კომპანიები, რომელთა საქმიანობაც უკავშირდებოდა პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების განმახორციელებელი დაწესებულებების სასწავლო პროგრამების მიმართულებებსა და რეგიონის საჭიროებებს.

2. კვლევის შედეგები

2.1. სსიპ - კოლეჯი ფაზისი

2.1.1. თანამშრომლებთან დაკავშირებული საკითხები

სსიპ - კოლეჯი ფაზისი მრავალპროფილური საგანმანათლებლო დაწესებულებაა. მისი მისიაა პროფესიული განათლების სისტემის ერთიან ევროპულ საგანმანათლებლო სივრცესთან დაახლოებით, საზოგადოებრივი კეთილდღეობის ზრდის უზრუნველყოფით, შრომის ბაზრის მოთხოვნებზე ორიენტირებული შესაბამისი კვალიფიციური, კონკურენტუნარიანი კადრების მომზადებით, მთელი სიცოცხლის მანძილზე პირის პროფესიული და პიროვნული განვითარებით, წვლილი შეიტანოს ქვეყნისა და რეგიონის ეკონომიკურ განვითარებასა და წინსვლაში.

კოლეჯ ფაზისში ჩატარებულ ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეობდა 9 პარტნიორი დამსაქმებელი, რომლებიც წარმოადგენდნენ ფოთის რეგიონის ისეთ მნიშვნელოვან სექტორებს, როგორებიცაა:

- ➔ სავაჭრო;
- ➔ საბანკო-საფინანსო;
- ➔ ლოჯისტიკისა და სატრანსპორტო;
- ➔ სოფლის მეურნეობა (აკვაკულტურა);
- ➔ პერსონალური მომსახურებები (სილამაზის ინდუსტრია);

- საგანმანათლებლო (სკოლამდელი აღზრდის გაერთიანება);
- ჰორეკა (სასტუმრო).

სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე, ირკვევა, რომ პარტნიორ კომპანიებში დასაქმებულები არიან, როგორც მუდმივი, ისე დროებითი თანამშრომლები. მუდმივ თანამშრომლებში ძირითადად მოიაზრებიან მენეჯმენტსა და საწარმოო პროცესებში დასაქმებული პირები, დროებით/სეზონურ თანამშრომლებში კი კადრები, რომელთა მოძიებაც ხდება ტურისტული სეზონის განმავლობაში, განსაკუთრებით სასტუმროს მიმართულებით. ძირითადად სეზონურ კადრებს წარმოადგენენ მიმტანები, ადმინისტრატორები და დასუფთავებაზე პასუხისმგებელი პირები. კვლევაში ჩართული პროფესიული სასწავლებლის პარტნიორი კომპანიების წარმომადგენელთა განმარტებით, მათთვის უფრო პრიორიტეტულია მუდმივი თანამშრომლების მოძიება. საბანკო-საფინანსო სექტორში, შტატიან თანამშრომლებთან ერთად, კომპანიას ჰყავს საკადრო რეზერვში მყოფი პოტენციური კადრებიც, რომლებიც საჭიროების შემთხვევაში იკავებენ შესაბამის პოზიციებს. ლოჯისტიკისა და სატრანსპორტო სექტორის წარმომადგენელ ერთ-ერთ კომპანიაში საბაჟო პროცედურების შესრულების მიმართულებით პროექტული თანამშრომლებიც არიან დასაქმებულნი. აღსანიშნავია, რომ სოფლის მეურნეობის (აკვაკულტურა) სფეროს დამსაქმებელს ძირითადად მუდმივი თანამშრომლები ჰყავს დასაქმებული. ამასთან ერთად, კოლეჯ ფაზის სტუდენტები, რომლებიც თევზის ხელოვნური ინკუბირების სპეციალობას ეუფლებიან, პროფესიულ პრაქტიკას სწორედ ამავე დამსაქმებლის მხარდაჭერით გადიან.

პრაქტიკა და სტაჟირება დასაქმების ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი წყაროა, განსაკუთრებით საბანკო-საფინანსო, საგანმანათლებლო და ჰორეკა სექტორში. საგანმანათლებლო და ჰორეკა სექტორის წარმომადგენელი პარტნიორი კომპანიების თქმით, სწორედ კოლეჯებთან გაფორმებული მემორანდუმების საფუძველზე იღებენ სტუდენტებს პრაქტიკაზე, დაკვირვების საფუძველზე კი ხდება კადრების შერჩევა და მათი შემდგომი დასაქმება. ამ ორგანიზაციების უმრავლესობა ვაკანსიებს არც კი აცხადებს, ვინაიდან კოლეჯები მათთვის კადრების ძირითად წყაროს წარმოადგენს.

თანამშრომელთა გადინების პრობლემა განსაკუთრებით მწვავედ დგას რამდენიმე სექტორში. საბანკო-საფინანსო სექტორის წარმომადგენლის თანახმად, მუდმივად აქვთ კადრების საჭიროება, რადგან კადრები გაედინებიან უკეთესი სამსახურის ძიების მიზნით. კადრების გადინებისა და მათზე მზარდი მოთხოვნის პირობებში,

დამსაქმებლების თქმით, ახალი თანამშრომლების მოძიება სხვადასხვა არხის მეშვეობით ხდება:

- ➔ დასაქმების ვებ-გვერდები (Jobs.ge / HR.ge / HR.GOV.GE);
- ➔ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან კომუნიკაცია;
- ➔ სოციალური ქსელები (Facebook, LinkedIn);
- ➔ კომპანიის შიდა პლატფორმა;
- ➔ პირადი კონტაქტები და რეკომენდაციები.

პარტნიორ კომპანიებს შორის გავრცელებული ტენდენციაა პროფესიული სასწავლებლიდან სტუდენტების პრაქტიკაზე აყვანა და შემდგომ მათი დასაქმება. პროფესიულ სასწავლებელთან ურთიერთობა განსაკუთრებით ეფექტურად სახელდება დამსაქმებლების მიერ, რადგან მათ პროფესიონალი კადრის მიღების საშუალება ეძლევათ.

ახალი კადრების აყვანის საჭიროება განსხვავებულია სხვადასხვა სექტორის პარტნიორი კომპანიებისთვის. მაგალითად, სოფლის მეურნეობის (აკვაკულტურა) მიმართულების დამსაქმებლის ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს სპეციალისტების მომზადება წარმოადგენს. ამ მიზნით ის თანამშრომლობს პროფესიულ კოლეჯთან; კერძოდ, სტუდენტები სამთვიან პრაქტიკულ სწავლებას გადიან უშუალოდ საწარმოში, სადაც სრულად ეუფლებიან სასწავლო პროცესს და ეტაპობრივად ივითარებენ პროფესიული საქმიანობისთვის აუცილებელ დარგობრივ უნარ-ჩვევებს. ლოჯისტიკისა და სატრანსპორტო სექტორში დასაქმების საჭიროება მუდმივია, განსაკუთრებით ტექნიკურ დეპარტამენტში, სადაც ტექნიკის მოვლა-ზედამხედველობა და ინფრასტრუქტურული სამუშაოები შედის.

„...წინა ხაზის თანამშრომლები ახიან მუდმივ ძიებაში. ეს ადამიანები ამოძრავებენ პოზიციას, მათზეა დამოკიდებული პოზიციის იმუშავებს თუ ვეჩ იმუშავებს“...
პსდ „ფაზისის“ პაჩგნიოიი კომპანიის წაჰმომადგენელი, ღოჯისტიკისა და საგჰანსპოჰგო სექტოიი

ძირითად შემთხვევაში, როგორც პარტნიორების მიერ აღინიშნა, დასაქმებულთა რეკრუტირების საჭიროება განპირობებულია კადრების დეფიციტით, რომელიც, თავის მხრივ, ფოთში სპეციალისტების ფიზიკური სიმცირისა და კადრების გადინების მაღალი ტენდენციის შედეგია. დასაქმებულები ხშირად ამბობენ უარს საკუთარ საქმიანობაზე და მიდიან დედაქალაქში ან საზღვარგარეთ უფრო მაღალანაზღაურებადი სამსახურის საძიებლად.

ამრიგად, ფოკუსგუფის წარმომადგენლებმა გაგვიზიარეს, რომ აქვთ ისეთი კვალიფიციური პერსონალის დეფიციტი, როგორებიც არიან:

ადგილობრივი შრომის ბაზრის საჭიროების კვლევა
ა(ა)იპ პროფესიული უნარების სააგენტო/2025

- მძიმე ტექნიკის ელექტრიკოსი;
- მძიმე ტექნიკის მექანიკოსი;
- დურგალი;
- ხარატი;
- მღებავი;
- ბარისტა;
- სტილისტი;
- თევზის მოშენების სპეციალისტი.

2.1.2. თანამშრომელთა კომპეტენციებთან დაკავშირებული საკითხები

პარტნიორი დამსაქმებლების გამოკითხვის შედეგად გამოიკვეთა, რომ თანამშრომელთა განათლების ხარისხსა და კომპეტენციებს სხვადასხვა სექტორი განსხვავებულად აფასებს. ამასთან ერთად, გამოვლინდა საერთო ტენდენცია პროფესიული განათლების მნიშვნელობის ზრდის სახით. კერძოდ, ფოკუსურმა დისკუსიამ ცხადყო, რომ კომპანიები აქტიურად უწყობენ ხელს თანამშრომელთა ადგილზე სწავლებასა და უნარების განვითარებას.

ფოკუსირებული დისკუსიების მსვლელობისას პარტნიორი დამსაქმებლების მხრიდან ძირითადი აქცენტი გაკეთდა იმ დარგობრივი ცოდნისა და გამჭოლი კომპეტენციების საჭიროებაზე, რომელთა დაკმაყოფილებაც ზოგადად უჭირთ დასაქმებულებს:

- პასუხისმგებლობის გრძნობა და დისციპლინა;
- უცხო ენების ცოდნა;
- დეტალებზე ორიენტაცია;
- დროის მენეჯმენტი;
- მოტივაცია პროფესიული განვითარებისთვის.

ლოჯისტიკისა და სატრანსპორტო სფეროს ერთ-ერთი დამსაქმებლისთვის ყველაზე დიდი გამოწვევაა საოპერაციო დეპარტამენტში ტექნიკურ პოზიციებზე ინგლისური ენის ცოდნა. ამ სფეროში ტექნიკური კადრების მწვავე დეფიციტია. ლოჯისტიკის სფეროს კიდევ ერთი წარმომადგენელი საექსპედიტორო მიმართულებით, კადრებში გამჭოლი კომპეტენციების დეფიციტს უსვამს ხაზს. კერძოდ, დამსაქმებლის თქმით, მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს პასუხისმგებლობისა და დისციპლინის დეფიციტი.

„...ჩიუდია ისეთი თანამშრომლის პოვნა, ვინც საქმეს საკუთარიხით მოეკიდება“...
**პსდ „ფაზისის“ პაჩგნიოხი კომპანიის წაჩმომადგენელი, ღოჯისტიკისა და
საგჩანსპოხგო სექტოხი**

სილამაზის ინდუსტრიაში დასაქმებულთა უმეტესობას ზოგადი ან პროფესიული განათლება აქვს. კომპანიის წარმომადგენლის მიდგომით, თანამშრომლები უნდა შეესაბამებოდნენ ვაკანტური პოზიციის მოთხოვნებს, ვინაიდან დარგობრივი ცოდნის გარეშე ამ სფეროში დასაქმება შეუძლებელია. სასტუმრო ინდუსტრიაში დასაქმებულთა აბსოლუტური უმრავლესობა პროფესიული განათლების მქონეა. აღსანიშნავია ისიც, რომ თანამშრომელთა მიერ დაკავებული პოზიციები შეესაბამება მათი მიღწეული განათლების დონესა და კვალიფიკაციას. ამ სექტორშიც პრობლემაა უცხო ენების (ინგლისური, რუსული) ცოდნის დაბალი დონე. სოფლის მეურნეობის სექტორის წარმომადგენლის თანახმად, თევზის მოშენების პროფესიაში პროფესიონალად ჩამოყალიბებას რამდენიმე წელი სჭირდება. პრაქტიკული უნარები და დეტალებზე ორიენტაცია ამ მიმართულებით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია. **ამ სფეროში სპეციალისტების ნაკლებობა ქვეყნის მასშტაბითაც შეინიშნება**, ამ გამოწვევის საპასუხოდ კი დამსაქმებელი თავად ზრუნავს ახალი სპეციალისტების მომზადებაზე. კერძოდ, დამსაქმებელი აქტიურ პედაგოგიურ საქმიანობას ეწევა კოლეჯ ფაზისში და ამავედროულად, პროგრამის პრაქტიკული კომპონენტის განხორციელებაშია ჩართული.

საბანკო-საფინანსო სექტორში დასაქმებულთა დიდი ნაწილი უმაღლესი განათლების მქონე კადრებს წარმოადგენს, თუმცა საქმიანობაში ჩართულნი არიან პროფესიული განათლების მქონე თანამშრომლებიც. დამსაქმებელი თავად უზრუნველყოფს თანამშრომლებში დარგობრივი ცოდნის გაზიარებასა და პრაქტიკული უნარების განვითარებას, რადგან მიაჩნია, რომ კომპეტენცია შესაძლოა განვითარდეს სამუშაო პროცესშივე. ამ სექტორს კადრების მუდმივი გადინების პრობლემა აწუხებს, რაც თანამშრომლების მიერ უკეთესი სამუშაო პირობების ძიებითაა განპირობებული. **დამსაქმებლისთვის უმთავრესი მოთხოვნაა საკუთარ თავზე მუშაობა და სამუშაო ეთიკის დაცვა.**

რაც შეეხება უშუალოდ პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების კურსდამთავრებულებს, კომპეტენციების პრობლემები ყველაზე ნაკლებად ამ კუთხით იკვეთება. დამსაქმებლები აცხადებენ, რომ პროფესიული განათლების მქონე კადრები საკმაოდ კარგად უმკლავდებიან დაკისრებულ მოვალეობებს, რადგან საგანმანათლებლო დაწესებულება სათანადოდ ამზადებს მათ. პარტნიორი კომპანიების წარმომადგენლები გვიზიარებენ, რომ **კურსდამთავრებულები ფლობენ საფუძვლიან თეორიულ ცოდნას და აქვთ მოტივაცია, თუმცა საჭიროებენ**

მეტ პრაქტიკულ გამოცდილებას. თანამშრომელთა კომპეტენციების განსავითარებლად პარტნიორ დამსაქმებელთა გარკვეული ნაწილი თანამშრომლებს სთავაზობს ტრენინგებსა და კოლეჯებში არსებულ მომზადება-გადამზადების კურსებს. ეს მოცემულობა ხაზს უსვამს, რომ დამსაქმებლები აცნობიერებენ მუდმივად ცვალებად ტექნოლოგიურ გარემოში დასაქმებულთა კვალიფიკაციის რეგულარული განახლების საჭიროებას. ასეთი ინვესტიცია კადრებში არა მხოლოდ კომპანიის მოკლევადიან მიზნებს ემსახურება, არამედ გრძელვადიან კონკურენტუნარიანობასაც უზრუნველყოფს.

2.1.3. პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობის გამოცდილება და პერსპექტივები

კვლევაში მონაწილე დამსაქმებლები აცხადებენ, რომ თანამშრომლობენ პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან. პარტნიორი კომპანიები სსიპ კოლეჯ „ფაზისთან“ კომუნიკაციასა და საკუთარი თანამშრომლობის გამოცდილებას პოზიტიურად აფასებენ. ეს თანამშრომლობა ძირითადად გულისხმობს:

- ➔ პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებულების სამომავლო დასაქმებას;
- ➔ დამსაქმებელთა ჩართვას პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების პედაგოგიურ საქმიანობაში;
- ➔ დამსაქმებელთა ჩართვას პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების პრაქტიკული კომპონენტის განხორციელებაში.

ფოკუსური დისკუსიის დამსწრე პარტნიორი კომპანიების მნიშვნელოვანი ნაწილი პრაქტიკული სწავლების კუთხით თანამშრომლობს ფაზისთან. დამსაქმებლებს მიაჩნიათ, რომ ასეთი თანამშრომლობა აუცილებელია, რადგან პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება ძირითადად თეორიულ განათლებას აძლევს სტუდენტებს, ხოლო ისინი პრაქტიკულ ნაწილს. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოს მთავრობის N416 დადგენილებაში (პროფესიული საგანმანათლებლო პირობების/მოკლე ციკლის საგანმანათლებლო პირობების/პროფესიული მომზადების პირობების/პროფესიული გადამზადების პირობების სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების ფორმით განხორციელების წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ) ხაზგასმულია, რომ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლება გულისხმობს პროგრამით გათვალისწინებული ზოგიერთი სწავლის შედეგის მიღწევას რეალურ ან/და იმიტირებულ სამუშაო გარემოში. ამგვარად, კომპანიებსა და ფაზისს შორის პრაქტიკული სწავლების მიმართულებით თანამშრომლობა მართლაც ეფუძნება

კანონმდებლობით გათვალისწინებულ რეალურ სამუშაო გარემოში სწავლის შედეგების მიღწევის პრინციპს. ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლებისას პროგრამით განსაზღვრული ზოგიერთი სწავლის შედეგის მიღწევა იმიტირებულ სამუშაო გარემოშიცაა შესაძლებელია, რომელიც შეიძლება განხორციელდეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაშივე.

როგორც ფოკუსური დისკუსიის მონაწილეების მიერ აღინიშნა, **პრაქტიკის ობიექტის სახით თანამშრომლობა მნიშვნელოვანია, რადგან უზრუნველყოფს პროფესიული კადრების სწრაფად მიწოდებას კერძო სექტორისთვის. პრაქტიკის ობიექტია** ის კომპანია თუ საწარმო, სადაც პროფესიული სტუდენტი გადის საწარმოო ან პრაქტიკულ სწავლებას. ის წარმოადგენს იმ რეალურ სამუშაო გარემოს, სადაც სტუდენტი განიმტკიცებს თეორიულად მიღებულ ცოდნას, იღებს პრაქტიკულ გამოცდილებასა და უნარებს. **მსგავსი თანამშრომლობა უზრუნველყოფს, რომ საგანმანათლებლო პროგრამები იყოს შესაბამისობაში შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან და კურსდამთავრებულებს ჰქონდეთ უკეთესი მზაობა მომავალი საქმიანობისთვის.**

ამდენად, დამსაქმებლებისთვის პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებთან თანამშრომლობა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რადგან ის უშუალოდ უკავშირდება ხარისხიანი და კვალიფიციური კადრების მოზიდვისა და შერჩევის პროცესს. ეს თანამშრომლობა, თავის მხრივ, ხელს უწყობს კერძო სექტორის სწრაფ და ეფექტურ განვითარებას. დამსაქმებლებისთვის კოლეჯი კადრების მომწოდებელია, ზოგიერთ შემთხვევაში კი ახალი კადრების მოძიების ერთადერთი წყარო.

„...პროფესიულ კოდექსებთან თანამშრომლობა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან ფოტოში ახ ახის უმაღლესი სასწავლებელი და მთელი დატვირთვა კოდექსზე მოდის“...
პსდ „ფაზისის“ პაჩნიოხი კომპანიის წახმომადგენელი, დოჯისტიკისა და სატრენინგო სექტორი

დამსაქმებლები მზად არიან, რომ ხელი შეუწყონ პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების მუშაობას და დაეხმარონ პროგრამების განვითარებასა და დახვეწაში. ისინი ბაზრის მოთხოვნების შესწავლისა და იმ პროგრამების დამატების საჭიროებას გამოთქვამენ, რაც ფოტოს სჭირდება, განსაკუთრებით ტექნიკური მიმართულებით. ამასთანავე, დამსაქმებლები სამომავლო პერსპექტივაში პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებაში ჩართულობის სურვილს გამოხატავენ.

2.1.4. თანამშრომლებთან და ინვესტიციებთან დაკავშირებული სამომავლო პერსპექტივები

დამსაქმებლები მიიჩნევენ, რომ შრომის ბაზრის ტენდენციების, ახალი პროექტებისა და გაფართოების გეგმების გათვალისწინებით მომავალი სამი წლის განმავლობაში აუცილებლად მოუწევთ **საკადრო პოლიტიკის** გადახედვა.

ყველა მონაწილე მიუთითებს მომავალი წლების პერსპექტივაში ინვესტიციების ზრდაზე, რადგან თითოეულის საქმიანობა პროგრესირებადია. ეს განაპირობებს იმას, რომ საჭიროება სხვადასხვა მიმართულების პროფესიულ კადრებზე კიდევ უფრო გაიზრდება, რისთვისაც პროფესიული სასწავლებლების როლი მეტად გამოიკვეთება. ის კვალიფიკაციები, რომლებიც სამომავლოდ ესაჭიროებათ პარტნიორ კომპანიებს, ემთხვევა მათ მიმდინარე საჭიროებებს და გახლავთ:

- ელექტრიკოსი;
- ლოჯისტიკის სპეციალისტი;
- მიმღები ადმინისტრატორი;
- ხარატი;
- შემდუღებელი;
- მიმტანი;
- მზარეული;
- ბარისტა;
- ბანკის ოპერატორი;
- მანიკურის სპეციალისტი;
- სტილისტი;
- თევზის მოშენების სპეციალისტი;
- თანამედროვე ტექნიკის სპეციალისტი;
- საპორტო მძიმე ტექნიკის ოპერატორი;
- დოკერი.