



საჯარო სამართლის იურიდიული პირი
სოციალური მომსახურების სააგენტო

ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა



KA030493963676815

№ 04-430/ო

30 / ნოემბერი / 2015 წ.

შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისებრივი კვარტალური კვლევების განხორციელებისათვის საჭირო ღონისძიებების თაობაზე

„საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიისა და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმის დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს N199-ე მთავრობის დადგენილების, საქართველოს მთავრობის 2015 წლის 2 ივნისის N245 დადგენილებით დამტკიცებული „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის“ პირველი მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის და მე-3 მუხლის მე-8 პუნქტის, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2007 წლის 27 ივნისის N190/6 ბრძანებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – სოციალური მომსახურების სააგენტოს დებულების“ მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ვ“⁴ ქვეპუნქტის და მე-4 მუხლის საფუძველზე,

ვ ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა:

1. შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვლევის უზრუნველსაყოფად, დამტკიცდეს:

ა) შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალური კვლევების განხორციელების მეთოდური სახელმძღვანელო (დანართი N1);

ბ) შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესში გამოსაყენებელი ჩადრმავებული ინტერვიუს საორიენტაციო კითხვარი (დანართი N2);

გ) შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესში მონაწილე ტერიტორიული ერთეულების სია და ამ პროცესში ჩართული თანამშრომლების რაოდენობა (დანართი N3);

დ) შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესში ჩართული თანამშრომლების (სოციალური აგენტების) შრომის ანაზღაურების წესი (დანართი N4);

ე) შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით

თვისებრივ კვარტალურ კვლევებში ჩართული, საქართველოს ტერიტორიული ერთეულების მიხედვით განსაზღვრული, მეწარმეების რაოდენობა (დანართი N5);

ვ) შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალურ კვლევებში მონაწილე ტერიტორიული ერთეულების შესრულებული სამუშაოს ანგარიშგების წესი/პროცედურები (დანართი N6).

2. შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოსავლენად, ჩალრმავებული ინტერვიუების გზით, თვისებრივი კვარტალური კვლევების განხორციელება დავალოთ სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოში (შემდგომში - „სააგენტო“) დასაქმებულ, შესაბამისი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით განსაზღვრულ სოციალურ აგენტებს.

3. დავალოთ:

ა) ამ ბრძანების პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით დამტკიცებული N3 დანართით გათვალისწინებული ტერიტორიების მიხედვით, სააგენტოს აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის ფილიალის, სოციალური მომსახურების სამხარეო ცენტრების, შესაბამისი რაიონულ (საქალაქო) განყოფილებებისა და/ან სოციალური მომსახურების ცენტრების (შემდგომში - ტერიტორიულ ერთეულებს) უფროსებს:

ა.ა) ამ ბრძანების ამოქმედებიდან 2 (ორი) სამუშაო დღის ვადაში, სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტში წარმოადგინონ მათ დაქვემდებარებაში მყოფი იმ სოციალური აგენტების კანდიდატურები, რომლებიც მონაწილეობას მიიღებენ ამ ბრძანებით გათვალისწინებული ღონისძიებების განხორციელებაში;

ა.ბ) გააცნონ წინამდებარე ბრძანება (თანდართულ დანართებთან ერთად) ტერიტორიულ ერთეულებში დასაქმების კომპონენტზე პასუხისმგებელ დასაქმებულებს და ამ პუნქტის „ა.ა.“ ქვეპუნქტის შესაბამისად წარდგინონ სოციალური აგენტებს;

ა.გ) გაუწიონ ზედამხედველობა და კონტროლი შესაბამისი სოციალური აგენტების მიერ ამ ბრძანებით დამტკიცებული მოვალეობების შესრულებას;

ა.დ) უზრუნველყონ ამ ბრძანების პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტით დამტკიცებული ანგარიშგების წესისა და პროცედურების დაცვით (დანართი N6), შესრულებული სამუშაოს შესახებ ანგარიშის დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტისთვის მიწოდება;

ა.ე) გაითვალისწინონ და იხელმძღვანელონ დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტიდან მიღებული მითითებებით.

ბ) სააგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტს (შემდგომში - დეპარტამენტი):

ბ.ა) ამ პუნქტის „ა.ა.“ ქვეპუნქტის შესაბამისად წარმოდგენილი კანდიდატურების გათვალისწინებით, უზრუნველყოს სააგენტოს დირექტორის ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის (ბრძანება) მომზადება, წინამდებარე ბრძანებით გათვალისწინებულ ღონისძიებებში მონაწილე სოციალური აგენტების განსაზღვრის თაობაზე;

ბ.ბ) საერთო ზედამხედველობა და მონიტორინგი გაუწიოს ამ ბრძანების პირველი პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტით დამტკიცებული დანართით (დანართი N3) გათვალისწინებულ სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულებში წინამდებარე ბრძანებით განსაზღვრული ღონისძიებების განხორციელების პროცესს და საჭიროების შემთხვევაში, მისცეს სათანადო მითითებები (ზეპირად ან წერილობითი ფორმით);

ბ.გ) კვლევის პროცესის ხარისხიანად განხორციელების მიზნით, უზრუნველყოს კვლევის განხორციელებაზე წარდგენილი სოციალური აგენტების სწავლება/მომზადება;

ბ.დ) განსაზღვროს და სააგენტოს დირექტორს წარუდგინოს მიმდინარე წლისათვის კვარტალური თვისებრივი კვლევების განხორციელების სავარაუდო პერიოდი, ბრძანების ამოქმედებიდან 5 (ხუთი) სამუშაო დღეში;

ბ.ე) კვლევის სავსე სამუშაოების დაწყებამდე განსაზღვროს და ტერიტორიულ ერთეულებს წარუდგინოს ინფორმაცია კვლევაში მონაწილე კომპანიების შესახებ;

ბ.ვ) ამ ბრძანების პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის თანახმად ტერიტორიული ერთეულებიდან მიღებული ანგარიშები გადაამუშაოს წინამდებარე ბრძანების პირველი პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტის (დანართი 6) შესაბამისად და მიაწოდოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტს, დოკუმენტბრუნვის ერთიანი ელექტრონული სისტემის მეშვეობით;

ბ.ზ) უზრუნველყოს კვლევის განხორციელებასთან დაკავშირებული სამუშაოების შესახებ საბოლოო ანგარიშის მიწოდება სააგენტოს ეკონომიკური დეპარტამენტისათვის, წინამდებარე ბრძანების პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით დამტკიცებული წესის შესაბამისად (დანართი 4);

გ) სააგენტოს ეკონომიკურ დეპარტამენტს, (ლ. მამულაშვილი) უზრუნველყოს წინამდებარე ბრძანების პირველი პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტისა და ამ პუნქტის „ბ.ზ“ ქვეპუნქტის გათვალისწინებით, შესაბამისი ბრძანებით განსაზღვრული, კვლევაში მონაწილე სოციალური აგენტების შრომის ანაზღაურების გაცემა;

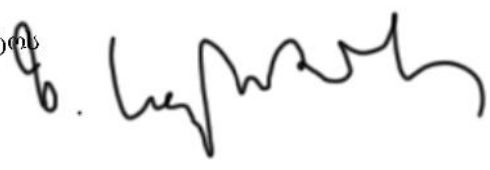
დ) სააგენტოს ადმინისტრაციულ დეპარტამენტს, (გ. გოგოლაძე) უზრუნველყოს წინამდებარე ბრძანებისა და მისი დანართების დაგზავნა სააგენტოს სტრუქტურული და ტერიტორიული ერთეულებისთვის;

ე) სააგენტოს დირექტორის აპარატს, (ნ. ჩანადირი) უზრუნველყოს, საჯარო გაცნობის მიზნით, წინამდებარე ბრძანებისა და მისი დანართების განთავსება სააგენტოს ვებ გვერდზე – www.ssa.gov.ge;

4. კონტროლი ბრძანების შესრულებაზე დაევალოს სააგენტოს დირექტორის მოადგილე – თენგიზ აბაზაძეს.

5. ბრძანება ამოქმედდეს ხელმოწერისთანავე.

სსიპ – სოციალური მომსახურების სააგენტოს
დირექტორი, საქართველოს შრომის,
ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის
მინისტრის მოადგილე



ზაზა სოფრომაძე

**შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით,
თვისებრივი კვარტალური კვლევების განხორციელების
მეთოდური სახელმძღვანელო**

წინამდებარე მეთოდური სახელმძღვანელო განკუთვნილია სოციალური მომსახურების სააგენტოს -დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტის, კვლევის პროცესში მონაწილე სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულების დასაქმების ხელშეწყობის კომპონენტზე პასუხისმგებელი თანამშრომლებისათვის და კვლევის განმახორციელებელი სოციალური აგენტებისათვის. იგი წარმოადგენს მეთოდურ მითითებებს შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისებრივი კვარტალური კვლევების ეფექტურად და ხარისხიანად ჩატარებისათვის.

შესავალი

შრომის ბაზრის ეფექტური ფუნქციონირება მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული მოთხოვნა-მიწოდებას შორის დაბალანსებულ თანაფარდობაზე. დღეს ქვეყანაში, შრომის ბაზარზე მოთხოვნა-მიწოდებას შორის მკვეთრად გამოხატული დისბალანსია, რაც ერთის მხრივ გამოწვეულია დამსაქმებელთა მოთხოვნებთან სამუშაო ძალის მახასიათებლების (კვალიფიკაციის, ცოდნის, უნარების, გამოცდილების, მოხილურობის და ა.შ.) შეუსაბამობით, მეორეს მხრივ, შრომის დაბალი ღირებულებით (ანაზღაურებით).

ისევე, როგორც ნებისმიერ ბაზარს, შრომის ბაზარსაც ახასიათებს კონკურენცია. სახელმწიფოს მხრიდან შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გატარებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის ნაწილობრივი შემცირებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ სამუშაოს მაძიებლები იცნობდნენ შრომის ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს და შესაბამისად დაგეგმონ საკუთარი შრომითი აქტივობა.

მიზანი

წინამდებარე მეთოდური სახელმძღვანელოს მიზანია შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესზე, სააგენტოს პასუხისმგებელი თანამშრომლების დახმარება, საკუთრივ კვლევის ორგანიზებაში. დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა შორის, ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს პროფესიული კონსულტირებისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებათა განვითარება. ეს მომსახურება მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს შრომის ბაზრის მოთხოვნა-მიწოდებას შორის არსებული დისბალანსის შემცირებაზე. აღნიშნული პროცესის საფუძველია შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესახებ დროული და რელევანტური ინფორმაციის ფლობა, რაც რეგულარული კვლევებით მიიღწევა.

ზოგადი ნაწილი.

ემპირიული სოციალური კვლევები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ არა მხოლოდ თეორიული ცოდნის გამდიდრების თვალსაზრისით, არამედ პრაქტიკულ დონეზეც, რაც გამოიხატება საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროს შესახებ, ცოდნის გაღრმავებასა და სახელმწიფო მართვის ოპტიმიზაციაში. ამ შემთხვევაში საუბარია ე.წ. „გამოყენებით კვლევებზე“, რომელთა

შედეგებიც შეიძლება გახდეს გადაწყვეტილებების მიღების საფუძველი, სახელმწიფო მმართველობის, თვითმმართველობის და პიროვნულ დონეებზე.

სოციალური კვლევის მეთოდები ორ დიდ ჯგუფად იყოფა: **რაოდენობრივი** და **თვისებრივი** მეთოდები. ამ ორ მეთოდს შორის არის მნიშვნელოვანი განსხვავება. **რაოდენობრივი** კვლევის მეთოდი მიზნად ისახავს გამოავლინოს ამა თუ იმ სოციალური ფენომენის სიხშირე, ეყრდნობა რა რაოდენობრივ მაჩვენებლებს, მის სანდოობას სტატისტიკური კანონზომიერებები უზრუნველყოფენ და მისი შედეგები რეპრეზენტატულია.

სოციალური კვლევის მეთოდების მეორე ჯგუფი - **თვისებრივი** მეთოდები, სიღრმისეულად შეისწავლის სოციალურ ცხოვრებასა და მოვლენებს. ხშირ შემთხვევაში ეს შესწავლა ხდება არა მკვლევარის ოფისში ან სხვა ხელოვნურად შექმნილ გარემოში, არამედ „ბუნებრივ“ პირობებში, **იქ სადაც რეალურად ვითარდება ურთიერთობა ადამიანებს შორის.**

თვისებრივი კვლევის მეთოდებით მოპოვებული ინფორმაცია ვერ დაექვემდებარება მონაცემთა რაოდენობრივ ანალიზს და შესაბამისად ვერ ხერხდება მათი განზოგადება, თუმცა თვისებრივი კვლევის მეთოდების გამოყენებით მკვლევარებს ეძლევათ შესაძლებლობა შენიშნონ, დააფიქსირონ და ახსნან სოციალური ფენომენის ისეთი ნიუანსები, რაც შეუმჩნეველი რჩება რაოდენობრივი კვლევისას. კვლევის თვისებრივი მეთოდის გამოყენებისას, ჩვენ გაცილებით უფრო ღრმა ცოდნას ვღებულობთ იმ სოციალური მოვლენის შესახებ, რომელიც კვლევის საგანს წარმოადგენს.

თვისებრივი კვლევის მეთოდები სხვადასხვა კვლევით ტექნიკას აერთიანებს/იყენებს. ესენია:

- **ჩაღრმავებული პირისპირ ინტერვიუ;**
- ფოკუს-ჯგუფი და ჯგუფური ინტერვიუ;
- „ცხოვრების ისტორია“;
- ბიოგრაფიული ინტერვიუ;
- დაკვირვება;
- წერილების, დღიურების და სხვა წერილობითი დოკუმენტების შესწავლა;
- მონოგრაფიული გამოკვლევა (“შემთხვევის შესწავლა”).

წინამდებარე სახელმძღვანელოში მოცემული იქნება **თვისებრივი კვლევის ჩაღრმავებული პირისპირ ინტერვიუს ტექნიკით წარმართვის მეთოდური** მითითებები.

ზოგადი რეკომენდაციები:

თვისებრივი კვლევის წარმატება დიდადაა დამოკიდებული სუბიექტურ ფაქტორებზე:

- მკვლევარის გამოცდილება;
- გამოკვლევის იდეისა და მიზნის ერთგვაროვანი გაგება;
- კვლევის თეორიული ნაწილის გაცნობიერება;
- **ემპირიული ინფორმაციის შემგროვებლის - ინტერვიუერის ოსტატობა.**

ჩვეულებრივ შემთხვევაში, თვისებრივი მკვლევარი არ ემორჩილება მკაცრ ინსტრუქციებს, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ მისი განხორციელება იოლია. პირიქით, ეს საკმაოდ რთული და შრომატევადი საქმეა და იგი კვლევის პროცესის **თითოეული რგოლისგან მაქსიმალურ კონცენტრირებას და შრომისუნარიანობას მოითხოვს.**

კვლევის პროცესში მნიშვნელოვანია, **ჩაღრმავებული პირისპირ ინტერვიუს მწარმოებელმა უზრუნველყოს რესპოდენტებზე საკუთარი გავლენის მინიმუზაცია.** თვისებრივი კვლევისას მნიშვნელოვანია რესპოდენტის **გულახდილობისა და ნდობის მოპოვება.** თვისებრივი კვლევის

განმახორციელებლებს განსაკუთრებული ეთიკური პასუხისმგებლობები აკისრიათ. პირისპირ ჩაღრმავებული ინტერვიუს ერთსა და იმავე რესპოდენტთან განმეორებით ჩასატარებლად, მნიშვნელოვანია ნდობის შენარჩუნება პირველი ინტერვიუს შემდეგაც. პირისპირ ჩაღრმავებული ინტერვიუს პროცესი პირობითად სამ ეტაპად იყოფა: პრეინტერვიუ, საკუთრივ ინტერვიუ და პოსტინტერვიუ. „პრეინტერვიუს“ მიზანია კონტაქტის დამყარება რესპოდენტთან და გარკვევა რამდენად არის რესპოდენტის ხელთ არსებული ინფორმაცია რელევანტური კვლევის მიზნებისათვის. ასევე მნიშვნელოვანია მისგან ინტერვიუს აუდიო ჩანაწერზე ნებართვის აღება და ინტერვიუს დროზე შეთანხმება. საკუთრივ ინტერვიუ ეს არის უშალოდ რესპოდენტისათვის მისაღებ ადგილზე კითხვა-პასუხის გაცვლის პროცესი. პირისპირ ჩაღრმავებული ინტერვიუს მიზანია გავიგოთ რესპოდენტების მაქსიმალურად დეტალური მოსაზრებები, შესასწავლ საკითხთან დაკავშირებით, ამიტომ კითხვები „როგორ?“ და „რატომ?“ ხშირი და სასარგებლოა. „პოსტინტერვიუ“ - რესპოდენტისა და ინტერვიუერის დამშვიდობების პროცესია, რომლის დროსაც წარმოებს მოლაპარაკება შემდგომი შეხვედრის მნიშვნელობასა და შესაძლებლობაზე. კვლევაში მონაწილე თითოეულ რგოლს ერთგვაროვნად უნდა ჰქონდეს გააზრებული კვლევის მიზანი და საკვლევი სოციალური მოვლენა!!!

პირითადი ნაწილი

კვლევის მიზანია: **ლოკალურ შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენა კვარტალური თვისებრივი კვლევის საშუალებით.** კვლევის ინსტრუმენტი: ჩაღრმავებული პირისპირ ინტერვიუ. კვლევის ამოცანაა ნათელი მოჭფინოს შემდეგ კითხვებს:

- ✓ რა პროფესიები სჭირდებათ დამსაქმებლებს და არ შეუძლიათ მოიპოვონ ადგილობრივ შრომის ბაზარზე?
- ✓ ამ პროფესიებისათვის რა ცოდნა და უნარები სჭირდებათ დამსაქმებლებს, რომელიც არ შეუძლიათ მოიპოვონ ადგილობრივ შრომის ბაზარზე?
- ✓ დამსაქმებლების აზრით, ადგილობრივად, რა ტიპის ტექნიკური და პროფესიული ტრენინგები იქნება გამოსადეგი პოტენციური კადრის დაქირავების გასაადვილებლად?
- ✓ რა ტიპის ტრენინგების ჩატარება (რომელთა მოძიება და განხორციელებაც ვერ ხერხდება) სურთ დამსაქმებლებს, თავიანთი ახლად დაქირავებული მუშაკებისთვის?

ამ ინსტრუმენტს არ შეეძლება რაოდენობრივი გაზომვების დადგენა თითოეულ რეგიონში, თითოეული უნარის მიხედვით. მაგრამ ის ჩატარდება ადგილობრივ შრომის ბაზარზე, დომინანტურ დამსაქმებლებს შორის და მოახდენს დასაქმებისა და ტრენინგების პოლიტიკის შესახებ ინფორმაციის მოძიებას.

კვლევისთვის საჭიროა გატარდეს შემდეგი ღონისძიებები:

- საკვლევი ორგანიზაციების შერჩევა განსაზღვრულ მუნიციპალიტეტში (ბრძანების დანართი N3-ის შესაბამისად);
- კვლევის ჩატარების პერიოდის განსაზღვრა;
- ჩაღრმავებული ინტერვიუს ჩატარება საორიენტაციო კითხვარის მიხედვით (ბრძანების დანართი N2) და მისი აუდიო ჩანაწერის განხორციელება.

- განხორციელებული ინტერვიუების შესახებ, აუდიო ჩანაწერებთან ერთად ანგარიშის მიწოდება დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტისთვის (ბრძანების დანართი N6-ის შესაბამისად)
- თვისებრივი კვლევის შედეგების დამუშავება და შედეგების რუკის მომზადება ადგილობრივი ბაზრების მიხედვით;
- შესრულებული სამუშაოს შესახებ ანგარიშის გადაგზავნა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულში მისი გაანალიზების მიზნით (ბრძანების დანართი N6-ის შესაბამისად).

საკვლევი ორგანიზაციების შერჩევა:

საკვლევი ორგანიზაციის შერჩევა უნდა განხორციელდეს ბრძანების დანართი N3-ის შესაბამისად. ისე, რომ ადეკვატურად წარმოადგინოს ადგილობრივი ეკონომიკის სტრუქტურა (NACE სექციების მიხედვით) და მოიცვას მთავარი ადგილობრივი დამსაქმებლების ის ნაწილი: რომელიც ასაქმებს და ქირაობს მუშაკების უმეტეს ნაწილს - აქვთ ვაკანსიები და/ან ქირაობდნენ კადრებს ბოლო 6 თვის განმავლობაში ან გეგმავენ, რომ დაიქირაონ მომავალი 6 თვის განმავლობაში. ორგანიზაციები, რომლებიც ვერ აკმაყოფილებენ ამ მოთხოვნებს არ უნდა ჩაითვალოს საკვლევი ორგანიზაციათა სიაში.

შერჩევის პროცესის სწორად წარმართვისათვის მნიშვნელოვანია „პრეინტერვიუების“ ჩატარება. „პრეინტერვიუებს“ ატარებენ დეპარტამენტის/სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულების თანამშრომლები. „პრეინტერვიუს“ დროს ხდება საკვლევი ორგანიზაციების სიის დაზუსტება, ინტერვიუს დროზე და აუდიო ჩანაწერის გაკეთებაზე შეთანხმება, უშუალოდ რესპოდენტის ვინაობის შეთანხმება. „პრეინტერვიუ“ ტარდება კვარტალში ერთხელ „საკუთრივ ინტერვიუების“ სავარაუდო პერიოდამდე, არა ნაკლებ 10 სამუშაო დღით ადრე.

კვლევის პერიოდის განსაზღვრა

პრეინტერვიუების ჩატარების შემდგომ, დეპარტამენტი კვლევის პროცესის შესახებ ინფორმაციას აწვდის სააგენტოს ხელმძღვანელობას- დირექტორს/დირექტორის კურატორ მოადგილეს დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემის საშუალებით.

თვისებრივი კვლევის საორიენტაციო კითხვარი და ჩაღრმავებული ინტერვიუ

ჩაღრმავებული ინტერვიუსთვის საორიენტაციო კითხვარით (ბრძანების დანართი N2) ინტერვიუს ხანგრძლივობა საშუალოდ მერყეობს - 30-60წთ. კითხვარი უზრუნველყოფს ადგილობრივ შრომის ბაზაზე (მუნიციპალიტეტი) მოთხოვნადი პროფესიების, მათთვის საჭირო უნარებისა და ცოდნის გამოვლენას. ინტერვიუ უნდა წარიმართოს იმგვარად, რომ მაქსიმალურად უზრუნველყოს ადგილობრივი დამსაქმებლების აზრის გამოვლენა იმ პროფესიების, უნარებისა და ცოდნის საჭიროებებზე, რომელთა მოპოვებაც არ/ვერ ხერხდება და ასევე იმ ტრენინგებზე, რომლებიც დაეხმარებიან დამსაქმებლებს არსებული ხარვეზის გამოსწორებაში. „საკუთრივ ინტერვიუმ“ უნდა აღმოაჩინოს საქართველოში პროფესიებისა და მათთან დაკავშირებული უნარების დეფიციტი და დეფინიციები. ჩაღრმავებული ინტერვიუ უნდა ჩატარდეს პრეინტერვიუს შედეგად შეთანხმებულ

რესპონდენტთან. რესპონდენტის ცვლილების შემთხვევაში, ტერიტორიული ერთეული ატყობინებს დეპარტამენტს ცვლილებისა და მისი გამომწვევი მიზეზის შესახებ დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემის საშუალებით.

„საკუთრივ ინტერვიუს“ ატარებენ სააგენტოს შესაბამისი ტერიტორიული ერთეულების სოციალური აგენტები - ინტერვიუერები.

ინტერვიუს ჩასატარებლად სოციალური აგენტები ხელმძღვანელობენ (ბრძანების დართი N2-ის შესაბამისად) საორიენტაციო კითხვარით.

მიუხედავად იმისა, რომ ჩაღრმავებული ინტერვიუ წააგავს თავისუფალ საუბარს, მას განსაკუთრებული პროფესიული უნარ-ჩვევები და დახელოვნება სჭირდება, რაც მხოლოდ პრაქტიკული გამოცდილებითა და მთელი რიგი რჩევების გათვალისწინებით მიიღწევა. ინტერვიუს დასაწყისშივე სასურველია რესპოდენტის გულახდილობისა და ნდობის მოპოვება: ინტერვიუერები ეცნობიან რესპოდენტს და განუმარტავენ კვლევის მიზანს. ინტერვიუს დასაწყისში კიდევ ერთხელ აფრთხილებენ, რომ ინტერვიუს ჩაწერა მოხდება აუდიო ჩაწერით („დიქტოფონზე“), რომ კონფიდენციალურობა სრულად იქნება დაცული. აუხსნიან კვლევის შედეგების გამოყენების მნიშვნელობას. რესპოდენტმა თავიდანვე უნდა იცოდეს მოსალოდნელი განმეორებითი ინტერვიუს ჩატარების შესახებ კვარტალური პერიოდულობით. ინტერვიუერი უხსნის მათ განმეორებითი კვლევის საჭიროებას - ერთი და იმავე რესპოდენტთან ჩატარებული ინტერვიუები დინამიკაში პროცესების განვითარებაზე დაკვირვების საშუალებას იძლევა.

„საკუთრივ ინტერვიუს“ აუდიო ჩანაწერის განხორციელება იწყება პირველი წუთიდან!!!

ინტერვიუერს, ინტერვიუს მსვლელობისას, მუდმივად უნდა ახსოვდეს კვლევის მიზანი!!!

საორიენტაციო კითხვარი წარმოადგენს იმ თემების ნაკრებს, რაზეც უნდა ისაუბროს რესპოდენტმა!!!

საორიენტაციო კითხვარი ეხმარება ინტერვიუერს აკონტროლოს ინტერვიუს პროცესი!!!

ინტერვიუს მსვლელობისას, თუ რესპოდენტმა ვერ გაიგო კითხვის არსი, ინტერვიუერი უნდა ეცადოს მისთვის გასაგებ ენაზე განუმარტოს კითხვა. ჩაღრმავებული ინტერვიუს დროს სრულებით არაა სავალდებულო კითხვის შინაარსი ზედმიწევნით ზუსტად იქნას ფორმულირებული. ჩაღრმავებული ინტერვიუს მთავარი მიზანია, რომ თითოეულ კითხვაზე ინფორმაცია მივიღოთ ამომწურავად. გამარტივებისათვის შესაძლებელია კითხვის გაყოფა რამდენიმე ნაწილად. ჩაღრმავებული ინტერვიუს დროს ინტერვიუერი უნდა ეცადოს რაც შეიძლება ნაკლებად ისაუბროს - რაც უფრო უწყვეტია რესპოდენტის თხრობა, მით უფრო ინფორმაციულია ინტერვიუ.

ინტერვიუერმა დროულად უნდა გამოიცნოს მომდევნო კითხვაზე (თემაზე) გადასვლისა და თემიდან გადახრის მომენტები!!!

არ შეიძლება რესპოდენტის უხეშად გაჩერება!!! თავაზიდან უნდა ეთხოვოს დაუბრუნდეს საკვლევ თემას. არ შეიძლება მისი მოსაზრებების გაკრიტიკება და ან მასთან კამათი!!!

ინტერვიუს მსვლელობისას შესაძლებელია რამდენიმე პროფესიულ-ტექნიკური მეთოდის გამოყენება ინფორმაციის ამომწურავად მისაღებად:

სიჩუმე - საუბრის დროს წარმოქმნილი პაუზა ინტერვიუერმა არ უნდა შეავსოს მორიგი შეკითხვით, პირიქით, მისი გაჩუმება იწვევს რესპოდენტის უხერხულობას და იგი ცდილობს დაასრულოს აზრი და თქვას იმაზე მეტი, ვიდრე მანამდე აპირებდა, ანუ ამოწუროს თემა.

ექო - თუ რესპოდენტმა დაასრულა საუბარი, მაგრამ ინტერვიუერი თვლის რომ თემა არ არის ამოწურული, მას შეუძლია ჩუმად გაიმეოროს რესპოდენტის ბოლო ფრაზა. სავარაუდოდ იგი მისცემს ბიძგს რესპოდენტს დაუბრუნდეს თემას.

გარდა იმისა, რომ ინტერვიუს მსვლელობისას ინტერვიუერი ხელმძღვანელობს საორიენტაციო კითხვარით და ახდენს ინტერვიუს აუდიოჩაწერას, ასევე ხელით ავსებს ძირითად ველებს: „ანკეტური ნაწილი“, რომელიც უნდა დადასტურდეს ინტერვიუერის (აგენტის) ხელმოწერითა და ბეჭდით.

იმ შემთხვევაში, თუ რესპოდენტს უჭირს პასუხების გაცემა კონკრეტული პროფესიების დახასიათებისას, შესაძლებელია მას ეთხოვოს მის კომპანიაში დასაქმებულ, ამ პროფესიის ადამიანთან ინტერვიუს ჩატარება, რათა უფრო დეტალური და კომპეტენტური იყოს მოწოდებული ინფორმაცია.

„პოსტინტერვიუ“ - ინტერვიუს დასრულების შემდეგ ინტერვიუერი ემშვიდობება რესპოდენტს, მადლობას უხდის იმ დროისთვის, რომელიც დაუთმო რესპოდენტმა, ხაზს უსვამს რესპოდენტის კვლევაში მონაწილეობისა და მის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის მნიშვნელობას. ბოლოს - აფრთხილებს მომავალი ვიზიტის შესახებ.

დასრულებული ინტერვიუების ხელით შევსებული ანკეტური ნაწილი, ანგარიშის ფორმა და აუდიო ჩანაწერები იგზავნება დეპარტამენტში (ბრძანების დანართი N6-ის შესაბამისად);

დეპარტამენტი ახორციელებს ჩატარებული ინტერვიუების სატელეფონო მონიტორინგს, მოწოდებული ინფორმაციის დამუშავებას და შედეგების რუქის შედგენას (ბრძანების დანართი N2.1.).

ინფორმაციის დამუშავება იწყება აუდიოჩანაწერების მოსმენით, მათი ხარისხისა და კვლევის მიზნებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით. ინტერვიუების ხარისხის კონტროლზე და კვლევის მიზნებთან შეუსაბამო ინტერვიუების გაუქმებაზე პასუხისმგებელია დეპარტამენტი. იმ შემთხვევაში, თუ ჩანაწერი (ინტერვიუ) არ შეესაბამება კვლევის მიზნებს, იგი უნდა ჩაითვალოს გაუქმებულად და ჩანაცვლდეს სხვა ინტერვიუთი. გაუქმებული ინტერვიუს შემთხვევაში, ინტერვიუერს ანაზღაურება არ მიეცემა (ბრძანების დანართი N4); იმ შემთხვევაში თუ ინტერვიუერის მიერ მოწოდებული გაუქმებული ინტერვიუების რაოდენობა აღემატება მის მიერ ჩატარებული ინტერვიუების სრული რაოდენობის 30%-ს, ინტერვიუერის საქმიანობა ფასდება არაადამაკმაყოფილებლად და დგება საკითხი მისი სხვა თანამშრომლით ჩანაცვლების შესახებ. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, გაუქმებული ინტერვიუების საერთო რაოდენობა ქვეყნის მასშტაბით არ უნდა აღემატებოდეს საკვლევი ორგანიზაციების (250 კომპანია) 10%-ს. ამასთან,

რეგიონის მასშტაბით აღნიშნული პროცენტი უნდა იყოს გადანაწილებული რეგიონებში შერჩეული კომპანიების რაოდენობის პროპორციულად: 1-20-მდე კომპანიის შემთხვევაში - 1 გაუქმებული ინტერვიუ, 20-30-მდე - 2 გაუქმებული ინტერვიუ, 30-40-მდე - 3 გაუქმებული ინტერვიუ და 40-50-მდე 4 გაუქმებული ინტერვიუ.



**შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარჩვევების
გამოვლენის მიზნით, თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესში
გამოსაყენებელი ჩაღრმავებული ინტერვიუს საორიენტაციო კითხვარი**

გამარჯობათ! ჩემი სახელია მე წარმოვადგენ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სახელმწიფო კონტროლს დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს - სოციალური მომსახურების სააგენტოს. ვატარებთ გამოკითხვას, რომლის მიზანია შრომის ბაზარზე დამსაქმებელთა მოთხოვნების შესახებ, დეტალური ინფორმაციის გამოვლენა. სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული ცოდნისა და საჭირო უნარების ასამაღლებლად. საკვლევ საკითხებთან დაკავშირებით, გამოთქმული ყველა თქვენი მოსაზრება იქნება კონფიდენციალური და მხოლოდ კვლევის, საშუამავლო მომსახურების განვითარებისა და სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების სახელმწიფო პროგრამის მიზნებისთვის გამოყენებული. კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, გამოკითხვის პერიოდულობა განისაზღვრება კვარტალში ერთხელ, კალენდარული წლის ბოლომდე. უმნიშვნელოვანესია რა, თქვენი ჩართულობა აღნიშნულ პროცესში, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და სოციალური მომსახურების სააგენტოს სახელით, მადლობას მოგახსენებთ თანამშრომლობისა და გაწეული დახმარებისთვის.

ინფორმაცია ორგანიზაციის შესახებ (ანკეტური ნაწილი)

საიდენტიფიკაციო კოდი

--	--	--	--	--	--	--	--

კომპანიის დასახელება	
მისამართი	
რესპოდენტის პოზიცია ¹	
ორგანიზაციის/რესპოდენტის ტელეფონის ნომერი	
რესპოდენტის სახელი, გვარი	
ინტერვიუერის სახელი, გვარი	

- S1 მფლობელობა (საჯარო/კერძო) _____
- S2 ფირმის დაფუძნების წელი (ფუნქციონირების წლების რიცხვი) _____
- S3 დასაქმება (ფირმაში არსებულ თანამშრომელთა რიცხვი) -----

დასაქმების ტიპი	ჩაწერეთ რაოდენობა
მუდმივად დასაქმებული	
დროებით დასაქმებული	
ქალი	
სრულ განაკვეთზე	
არასრულ განაკვეთზე	

სოციალური აგენტის ხელმოწერა----- ბ.ა

¹ რესპოდენტი შესაძლებელია ასევე იყოს კომპანიაში დასაქმებული კონკრეტული პროფესიის ადამიანი.

ჩაღრმავებული ინტერვიუს გაიდი:

1. თქვენს გამოცდილებაზე დაყრდნობით, თქვენს სფეროში, გქონდათ თუ არა ვაკანსიებთან მიმართებაში კადრების ნაკლებობა? **უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში გადადით კითხვა N6. დადებითი პასუხის შემთხვევაში ჩაუღრმავდით კითხვას:** რას უკავშირებთ კადრების ნაკლებობას? (იგულისხმება შესაბამისი პროფესიული/სპეციფიკური ცოდნისა და უნარების ნაკლებობა და/ან შეუსაბამობა, გამოცდილების არ არსებობა)
2. გთხოვთ, დააკონკრეტოთ თქვენი გამოცდილების გათვალისწინებით, **მაგალითად:** რომელ ვაკანსიებთან მიმართებაში წაწყდით კადრების ნაკლებობას პროფესიული ცოდნის, სპეციფიკური უნარების და/ან კვალიფიკაციის დონის დეფიციტის გამო;
3. სპეციფიკური ცოდნის შემთხვევაში (თითოეული პროფესიისთვის) ჰკითხეთ რა იყო სპეციფიკური ცოდნის ის მინიმალური მოცემულობა, რომელიც ვერ დააკმაყოფილა კანდიდატმა ამ პოზიციისათვის. (მაგ. ელექტრიკმა არ იცოდა მიმდევრობითი და პარალელური ჩართვის სახეები);
4. ზემოთ ნახსენები ცოდნის გარდა არის თუ არა რომელიმე სპეციფიკური ცოდნა, რომელიც უნდა გააჩნდეს კანდიდატს კონკრეტულ პოზიციაზე? (ვეკითხებით თითოეული პროფესიის კადრების შემთხვევაში);
5. **უნარების შემთხვევაში** (ვეკითხებით თითოეული პროფესიის კადრების შემთხვევაში) ჰკითხეთ, რა იყო სპეციფიკური უნარების ის მინიმალური მოცემულობა, რომელიც ვერ დააკმაყოფილა კანდიდატმა ამ პოზიციისათვის. (მაგ: სპეციფიკური უნარები - კომპიუტერული უნარები, უცხო ენა, მართვის მოწმობა და ა.შ. სოციალური და ქცევითი უნარები - ადგილობრივი სამუშაო ეტიკა, კომუნიკაციის უნარები, გუნდური მუშაობა, ლიდერობა, და ა.შ. კოგნიტიური უნარები - ფუნქციური ცოდნა, მათემატიკური აზროვნება, პრობლემის გადაჭრის უნარი, კრეატიული და კრიტიკული აზროვნება, და ა.შ.) სთხოვეთ დააკონკრეტოს თითოეული უნარის საჭიროება; **ჩაუღრმავდით კითხვას:** ზემოთ ნახსენების გარდა არის თუ არა რომელიმე სპეციფიკური უნარი, რომელიც უნდა გააჩნდეს კანდიდატს კონკრეტულ პოზიციაზე ან მნიშვნელოვანია თუ არა გამოცდილება.
6. გაქვთ თუ არა ვაკანსია ამ მომენტისთვის და რამდენი? **უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში გადადით კითხვა N9. დადებითი პასუხის შემთხვევაში დაასახელოს ყველა ვაკანსია და კადრების საჭირო რაოდენობა;**
7. თითოეული მათგანისთვის აუცილებელი პროფესიული ცოდნა და მიღწეული განათლების დონე;
8. **საჭირო უნარები** (ვეკითხებით თითოეული პროფესიის კადრების შემთხვევაში) ზემოთ ნახსენები ცოდნის გარდა არის თუ არა რომელიმე სპეციფიკური უნარი, რომელიც უნდა გააჩნდეს კანდიდატს კონკრეტულ პოზიციაზე;
9. მომავალი 6 თვის განმავლობაში აპირებთ თუ არა კადრის/მუშაკის/თანამშრომლის დაქირავებას? თუ კი, **რითაა გამომწვეული რამ შეიძლება გამოიწვიოს** კადრების დაქირავების აუცილებლობა (მაგ. ბიზნესის გაფართოება, რეალიზაციის გაზრდა, კადრის ჩანაცვლება); **მაშინ** რამდენი და რა ვაკანსიის გამოცხადებას აპირებთ? (დაასახელოს ყველა ვაკანსია ცალ-ცალკე);
10. **იმ შემთხვევაში, თუ მომავალი პროფესიების დასახელების დროს, ჩამოთვლილი პროფესიები განსხვავებულია მანამდე დასახელებული პროფესიებისგან, სთხოვეთ განსაზღვროს, მხოლოდ განსხვავებული პროფესიებისათვის საჭირო პროფესიული ცოდნა;**
11. **განსხვავებული პროფესიებისათვის ასევე განსაზღვროს სპეციფიკური უნარები.** **ჩაუღრმავდით კითხვას:** ზემოაღნიშნულის გარდა, არის თუ არა რომელიმე სპეციფიკური უნარი, რომელიც უნდა გააჩნდეს კანდიდატს კონკრეტულ პოზიციაზე;
12. **იმ შემთხვევაში, თუ კადრის შერჩევისას წაწყდებით სირთულეს პროფესიული ცოდნის და უნარ-ჩვევების დეფიციტის გამო,** რა გზით მოახერხებთ უნარების თუ პროფესიული ცოდნის დეფიციტის შევსებას? (მაგ: თავად ასწავლის სამუშაო ადგილზე, გააგზავნის სპეციალურ ტრენინგებზე, თავდაპირველად აიყვანს სტაჟიორად და ა.შ)

Formatted: Not Highlight

Formatted: Not Highlight

13. პირადად თქვენს გამოცდილებაზე დაყრდნობით, ხომ არ გაქვთ ან/და გქონდათ თუ არა პროფესიულ სასწავლებლებთან ურთერთობის გამოცდილება და რა ტიპის? (დაასახელოს სასწავლებელი)? (მიმართავს კადრების მოთხოვნით, სტუდენტებს სთავაზობთ პრაქტიკას/სტაჟირებას, პროფესიული სასწავლებლების პედაგოგების გადამზადებაში მონაწილეობას **იღებენ დებულობენ** საკუთარი თანამშრომლები და ა.შ.) თუ არ თანამშრომლობთ, რატომ?
14. კადრის შერჩევისას რა გზებს იყენებთ/გამოიყენებთ? (თუ ვერ აკონკრეტებს, მიეცით ორიენტაცია - ნაცნობები, ახლობლები, რომლებსაც უფრო მეტად ენდობით, კერძო დასაქმების სააგენტო - jobs.ge; HR.com.ge. myjobs.ge და დასაქმების სახელმწიფო სამსახური (**worknet.gov.ge** **www.hr.gov.ge**), კოლეჯები, უმაღლესი სასწავლებლები, თუ პროფესიონალი რეკრუიტერების დაქირავებას/მოწვევას ამჯობინებთ?)
15. რას ანიჭებთ უპირატესობას, შერჩეული აპლიკანტის თანამშრომლად აყვანის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში? (თუ ვერ აკონკრეტებს, მიეცით ორიენტაცია - ახლობლებისა და ნაცნობების რჩევებს, ფორმალურ განათლებას/კვალიფიკაციას, (**დიპლომს**), გამოცდილებას, ასაკს, სქესს, სხვა პირებისა და ორგანიზაციების რეკომენდაციებს)
16. როგორ ფიქრობთ, დამატებითი პროფესიულ გადამზადება/ტრენინგები, რამდენად დაეხმარება სამუშაოს მაძიებლებს სამსახურის პოვნაში? (კონკრეტულად აღწეროს ძლიერი და სუსტი მხარეები და მისი დამოკიდებულების მიზეზები);

Formatted: Default Paragraph Font, Font: +Body (Calibri), Not Bold, Font color: Text 1, English (U.S.)

შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესში მონაწილე ტერიტორიული ერთეულების სია და ამ პროცესში ჩართული თანამშრომლების რაოდენობა

N	რეგიონი	რაიონი	სოც.აგენტების რაოდენობა
1	აჭარა	ბათუმი	1
2	გურია	ოზურგეთი	1
3	იმერეთი	ქუთაისი	1
		ჭიათურა	1
	კახეთი	თელავი	1
5	მცხეთა-მთიანეთი	მცხეთა	1
		ყაზბეგი	1
6	რაჭა-ლეჩხუმ ქვემო სვანეთი	ამბროლაური	1
7	სამეგრელო-ზემო სვანეთი	ზუგდიდი	1
		სენაკი	1
8	სამცხე-ჯავახეთი	ახალციხე	1
		ახალქალაქი	1
		ბორჯომი	1
9	ქვემო ქართლი	რუსთავი	1
		ბოლნისი	1
10	შიდა ქართლი	გორი	1
11	თბილისი	ისანი-სამგორი	1
		დიდუბე-ჩუღურეთი	1
		ვაკე-საბურთალო	1
სულ		19	

შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესში ჩართული სოციალური აგენტების დამატებითი შრომის ანაზღაურების წესი

1. კვარტალური თვისებრივი კვლევების ჩატარებაში მონაწილე სოციალური აგენტის შრომის ანაზღაურება, შედგება შესრულებული სამუშაო ერთეულების ღირებულებისაგან და განისაზღვრება თითოეულ ერთეულზე 25 (ოცდახუთი) ლარით.
2. სოციალური აგენტის მიერ შესრულებული სამუშაოს ერთეულს ერთობლივად წარმოადგენს:
 - ა) შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესში გამოსაყენებელი ჩალრმავებული ინტერვიუს საორიენტაციო კითხვარის ანკეტური ნაწილი (დასკანირებული ვერსია) (ბრძანების დანართი N2);
 - ბ) ინტერვიუს აუდიო ჩანაწერი;
 - გ) ინტერვიუების ჩატარების შესახებ ანგარიში (ბრძანების დანართი N6-ის შესაბამისად).
 - დ) შესწავლა/შეფასებისა და მონიტორინგის შედეგები;
- 2.1 გაწეული შრომის აღრიცხვა ხდება ამ წესის მე-2 მუხლით გათვალისწინებული სრულყოფილად/სათანადოდ გაფორმებული დოკუმენტებისა და მასალების წარდგენის საფუძველზე (შესასრულებელი სამუშაოს ერთეული):
3. სოციალურ აგენტს შესრულებული სამუშაო არ აუნაზღაურდება, თუ:
 - ა) არ არის წარმოდგენილი ამ წესის მე-2 მუხლის ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული ყველა საჭირო დოკუმენტი (მასალა);
 - ბ) წარმოდგენილი დოკუმენტი (მასალა) არ არის სრულყოფილად/სათანადოდ გაფორმებული და/ან შეუძლებელია მასში ასახული მონაცემების (ინფორმაციის) გარჩევა (წაკითხვა, მოსმენა);
 - გ) ამ წესის მე-2 მუხლის ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული დოკუმენტ(ებ)ის (მასალა) შესწავლის/შეფასების დროს, დეპარტამენტის მიერ (ინტერვიუს ხარისხისა და კვლევის მიზნებთან შესაბამისობის დადგენისას) მოხდება მისი გაუქმება;
 - დ) ამ წესის მე-2 პუნქტის „დ“ ქვეპუნქტით გათვალისწინებული მონიტორინგის შედეგად დადგინდება, რომ აგენტის მიერ დამსაქმებელთან ვიზიტი არ განხორციელებულა;
- 3.1. სოციალური აგენტის მიერ განხორციელებული ვიზიტისას, დამსაქმებლის მიერ „უარი ინტერვიუზე“, არ ანაზღაურდება;
4. სოციალური აგენტის მიერ შესრულებული სამუშაოს ერთეულების - ინტერვიუების ხარისხს-კვლევის მიზნებთან შესაბამისობას ადგენს, რაოდენობას აღრიცხავს და მონიტორინგს ახორციელებს დეპარტამენტი.
5. შესწავლა/შეფასებისა და მონიტორინგის შემდეგ, ანაზღაურდება მხოლოდ სრულყოფილად წარმოდგენილი შესასრულებელი სამუშაო ერთეული.
6. კვლევის სავსე სამუშაოების დასრულების შემდგომ, დეპარტამენტი კრებს სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულებიდან მოწოდებულ ანგარიშებს, ინტერვიუების ანკეტურ და აუდიომასალებს.
7. შეკრებილ ინფორმაციაზე დაყრდნობით დეპარტამენტი ადგენს/ავსებს კვლევაში მონაწილე სოციალური აგენტების მიერ გაწეული შრომის ანაზღაურების რეესტრს და დოკუმენტბრუნვის

ელექტრონული სისტემის მეშვეობით, უზავენის სააგენტოს ეკონომიკურ დეპარტამენტს სოციალური აგენტებისათვის შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების მიზნით.

8. სოციალური აგენტების მიერ შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების რეესტრი უნდა მოიცავდეს შემდეგ ველებს: სოციალური აგენტის სახელი და გვარი, ტერიტორიული ერთეულის დასახელება, ჩატარებული ასანაზღაურებელი ინტერვიუების რაოდენობა, ერთი ინტერვიუს ღირებულება და საბოლოო ასანაზღაურებელი თანხა.

ნიმუში

N	სოც.აგენტის სახელი, გვარი	ტერიტორიული ერთეულის დასახელება	ინტერვიუების რაოდენობა	ერთი ინტერვიუს ღირებულება	სულ ასანაზღაურებელი თანხა

9. სოციალური აგენტის შრომის ანაზღაურების მიზნებისათვის, შესრულებული სამუშაოს ერთეულები აღირიცხება და ეკონომიკურ დეპარტამენტს მიეწოდება არაუგვიანეს კვლევის განხორციელების კალენდარული თვის 25 რიცხვამდე.

10. სააგენტოს ეკონომიკური დეპარტამენტი შესრულებული სამუშაოს ანაზღაურების რეესტრის მიღებიდან არაუგვიანეს 5 (ხუთი) სამუშაო დღისა ახდენს სოციალური აგენტების შრომის ანაზღაურებას.

შრომის ბაზარზე მოთხოვნი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალურ კვლევებში ჩართული, რეგიონების მიხედვით განსაზღვრული, წინასწარ შერჩეული, მეწარმეების რაოდენობა

N	რეგიონი	რაიონი	ორგანიზაციის რაოდენობა
1	აჭარა	ბათუმი/ხელვაჩაური	22
2	გურია	ოზურგეთი	6
3	იმერეთი	ქუთაისი/წყალტუბო	37
		ჭიათურა	2
4	კახეთი	თელავი/ყვარელი	22
5	მცხეთა-მთიანეთი	მცხეთა	13
		ყაზბეგი	4
6	რაჭა-ლეჩხუმ ქვემო სვანეთი	ამბროლაური	3
7	სამეგრელო-ზემო სვანეთი	ზუგდიდი	10
		სენაკი/ფოთი	13
8	სამცხე-ჯავახეთი	ასპინძა/ახალქალაქი	8
		ახალციხე	15
		ბორჯომი	7
9	ქვემო ქართლი	რუსთავი /გარდაბანი	12
		ბოლნისი/მარნეული	4
10	შიდა ქართლი	გორი/კასპი	22
11	თბილისი		50
სულ:		250	

შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით. თვისებრივი კვალიტატურ კვლევებში მონაწილე, ტერიტორიული ერთეულებისა და დეპარტამენტის მიერ შესრულებული სამუშაოს ანგარიშგების წესი/პროცედურები

კვლევის პროცესის ხარისხის უზრუნველსაყოფად განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება - **საველე სამუშაოებს**. სოციალური აგენტების მიერ ხარისხიანად წარმოებულ პირისპირ ჩაღრმავებულ ინტერვიუებს. საველე სამუშაოების მიმდინარეობის პროცესის მონიტორინგი და მისი ხარისხის შეფასება თავის მხრივ დამოკიდებულია შესრულებული სამუშაოს შესახებ ინფორმაციის დროულ მოწოდებაზე. აღნიშნული მიზნებიდან გამომდინარე:

1. სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულების თვისებრივ კვლევაში მონაწილე სოციალური აგენტები, საველე სამუშაოს შესრულების ყოველი დღის ბოლოს ამზადებენ და დოკუმენტბრუნვის ელექტრონული სისტემის საშუალებით, ტერიტორიული ერთეულის უფროსის ხელმოწერით წარადგენენ ინფორმაციას შესრულებული სამუშაოს შესახებ დეპარტამენტში. ინფორმაციას თან უნდა ახლდეს:

ა) კვლევაში მონაწილე სოციალური აგენტის ხელმოწერითა და ბეჭდით დამოწმებული და დასკანერებული ანგარიშის ფორმა, რომელშიც აისახება შემდეგი მონაცემები:

- რეგიონი/მუნიციპალიტეტი;
- ინტერვიუს ჩატარების თარიღი;
- ორგანიზაციის დასახელება;
- ორგანიზაციიდან რესპოდენტის სახელი და გვარი;
- რესპოდენტის საკონტაქტო ტელეფონი;
- ინტერვიუერის სახელი და გვარი;
- ინტერვიუს დაწყებისა და დასრულების დრო.

ნიმუში

რეგიონი/მუნიციპალიტეტი

ინტერვიუს თარიღი

№	ორგანიზაციის დასახელება	რესპოდენტის სახელი გვარი	რესპოდენტის საკონტაქტო ინფორმაცია (ტელეფონის ნომერი)	ინტერვიუერის (სოციალური აგენტის) სახელი გვარი	ინტერვიუს დაწყების დრო	ინტერვიუს დასრულების დრო

სააგენტოს პასუხისმგებელი პირის ხელმოწერა

მიუხედავად წინასწარი შეთანხმებისა, იმ შემთხვევაში, თუ დამსაქმებელი უარს განაცხადებს ინტერვიუზე, ანგარიშის ფორმაში ივსება ყველა ველი, ხოლო ველში - „ინტერვიუს დაწყების დრო“, მიეთითება „უარი“.

ბ) თვისებრივი კვლევის საორიენტაციო კითხვარის ხელით შევსებული და სოციალური აგენტის ხელმოწერითა და ბეჭდით დამოწმებული **ანკეტური ნაწილის დასკანერებული ვერსია**.

2. სააგენტოს ტერიტორიული ერთეულების თვისებრივ კვლევაში მონაწილე სოციალური აგენტები, სავსე სამუშაოს შესრულების ყოველი დღის ბოლოს, ჩატარებული ინტერვიუების აუდიო ჩანაწერებს განათავსებენ სააგენტოს შიდა კორპორაციულ ქსელში ე.წ. „შეირინგი-ს“ შესაბამის საქალაქო დეპარტამენტის/თვისებრივი კვლევა. **თითოეული აუდიო ფაილი აუცილებლად უნდა იყოს დასათაურებული - ეთითება კომპანიის სახელი და ინტერვიუს ჩარატების თარიღი (მაგ. ევექსი_15.08.15).**

3. სავსე სამუშაოების დასრულების შემდეგ არაუგვიანეს 10 (ათი) სამუშაო დღის განმავლობაში ტერიტორიული ერთეულებიდან დეპარტამენტს მოეწოდება აუდიო ჩანაწერების ორიგინალები ჩაწერილი CD დისკზე და სოციალური აგენტის მიერ შევსებული, ხელმოწერილი და ბეჭდით დამოწმებული შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და საჭირო ცოდნისა და უნარ-ჩვევების გამოვლენის მიზნით თვისებრივი კვარტალური კვლევების პროცესში გამოსაყენებელი ჩაღრმავებული ინტერვიუს საორიენტაციო კითხვარის (ბრძანების დანართი N2) ასლები (მხოლოდ ანკეტური ნაწილი, ჩაღრმავებული ინტერვიუს გაიდის გარეშე).

4. სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულში, იხსნება ცალკე გამოყოფილ საქალაქო დეპარტამენტში (ე.წ. ბაინდერი) სახელმწოდებით - „თვისებრივი კვლევა - წელი, კვარტალი“, რომელშიც ინახება შევსებული ანგარიშის ფორმისა და ანკეტური ნაწილის დედნები.

5. დეპარტამენტი წარმოდგენილი ანგარიშების საფუძველზე ახორციელებს ველის კონტროლს - მონიტორინგს.

6. დეპარტამენტი წარადგენს ანგარიშს, თვისებრივი კვარტალური კვლევის შესახებ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, შესაბამის სტრუქტურულ ერთეულში. **ანგარიშის წარდგენა ხდება არა უგვიანეს კვლევის ჩატარების კალენდარული თვის მომდევნო თვის ბოლო რიცხვისა.**