

act.



giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Eastern
Partnership
Regional
Fund for PAR



საქართველოს საჯარო სამსახურში ტექნიკური და არაკადემიური პროფესიების შესწავლა

კვლევის ანგარიში

მომზადებულია ACT-ის მიერ გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებისთვის (GIZ)
ნოემბერი, 2022
თბილისი, საქართველო

Empowering
the **Change**

საქართველოს საჯარო სამსახურში ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიების შესწავლა

ACT-Global-ის განვითარების კონსალტინგის მიმართულება

© 2022 ACT-Global

მადლობა

გვსურს მადლობა გადავუხადოთ კვლევაში ჩართულ ყველა დაინტერესებულ პირს, რესპონდენტებს, საერთაშორისო (დიან ბომბარტი) და ადგილობრივ (ნანა მაჭარაშვილი) ექსპერტებს ამ ანგარიშის მომზადებაში შეტანილი წვლილისთვის.

შინაარსი

მადლობა	2
გრაფიკების ჩამონათვალი	3
აბრევიატურები და აკრონიმები	4
მოკლე შეჯამება	5
ნაწილი 1: შესავალი	5
შესავალი	5
კვლევის მეთოდოლოგია	7
ნაწილი 2: პროფესიების კლასიფიკაციისა და კადრების აყვანის პროცესის ამჟამინდელი სტატუსი (სტატუს-ქვო)	9
2.1 პოლიტიკის ნორმატიული ჩარჩოს ანალიზი	9
2.2 პროცესის ანალიზი: კვალიფიკაციის საჭიროების აღმოჩენიდან კონკურსის ორგანიზებისა და შემდგომი მონიტორინგის ჩათვლით	12
ნაწილი 3: საუკეთესო პრაქტიკის ანალიზი	13

3.1. საფრანგეთსა და გერმანიაში (სრული/არასრული) განათლებისა და საჯარო სექტორში ინტეგრირების საუკეთესო პრაქტიკები	პროფესიული, ზოგადი ატესტატის არმქონე პირების
3.1.1 საგანმანათლებლო დონის კონცეპტუალური გადააზრება დამსახურებაზე დაფუძნებულ საჯარო სექტორში OECD-ის ქვეყნებში.....	
3.1.2 საგანმანათლებლო სისტემის სტრუქტურა.....	
3.1.3 პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირთა შერჩევა.....	
3.1.4 საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ვაკანტური პოზიციებისთვის.....	
3.1.5 პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირთა შერჩევის სამართლებრივი სტატუსი.....	
3.1.6 საჯარო სამსახურის დაბალ იერარქიულ პოზიციებზე კანდიდატების შერჩევის საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და დასაქმების შესაძლებლობები პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირთათვის.....	
3.1.7 პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირების შერჩევა და სატრენინგო პროგრამები.....	
3.1.8 პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირების კონკურენტულობა და დასაქმების პოლიტიკის პრიორიტეტები.....	
3.1.9 კარიერის განვითარების მექანიზმები პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე კანდიდატებისთვის და არსებული ბარიერები შემდგომი კარიერული წინსვლისთვის.....	
3.1.10 პროფესიული განათლების საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისობა საჯარო სექტორის მოთხოვნებთან.....	
3.1.11 საფრანგეთისა და გერმანიის შემთხვევების შედარებითი ანალიზის შედეგები.....	
3.2 ევროკავშირის და მისი წევრი სხვა ქვეყნების გამოცდილება	
3.2.1 ევროკომისია.....	
3.2.2 ბულგარეთი.....	
3.2.3 უნგრეთი.....	
3.2.4 ლიეტუვა.....	
3.2.5 ესტონეთი.....	
3.3 ავსტრალია	
3.4 თურქეთი	
3.5 ახალგაზრდა კადრების მოზიდვა	
ნაწილი 4: კვლევის შედეგები	
4.1 მოთხოვნის მხარე: საჯარო სამსახურში მოთხოვნილი/დეფიციტური ტექნიკური და არაკვალიფიკაციური პროფესიები; მიმდინარე და მომავალი საჭიროებები	
4.1.1 მეორეული მონაცემების ანალიზი.....	
4.1.2 ხარისხობრივი კვლევის შედეგები.....	
4.2 მიწოდების მხარე: ქართული პროფესიული განათლების სისტემა საჯარო სამსახურის სპეციფიკური მოთხოვნების საპასუხოდ	
ნაწილი 5: რეკომენდაციები	
დანართები	
დანართი 1: შეხვედრებისა და ჩაღრმავებული ინტერვიუების მოკლე შეჯამებები	
დანართი 2: ჩაღრმავებული ინტერვიუების კითხვარი საჯარო უწყებებისათვის	
დანართი 3: ჩაღრმავებული ინტერვიუების კითხვარი პროფესიული უნარების სააგენტოსათვის	
დანართი 4: საოფისე საქმისა და ღონისძიების ორგანიზების პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის ჩარჩო დოკუმენტი	
დანართი 5: რეგიონების მიხედვით პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები, რომლებიც ახორციელებენ კონკრეტულ პროგრამებს, 2022 წლისათვის	
დანართი 6: საჯარო სამსახურში A, B და C კატეგორიების შერჩევის პროცესებში რეგისტრირებული გარე კანდიდატების განათლების დონე	
დანართი 7: შეგირდების რაოდენობა გერმანიაში, 2020 წ.	
დანართი 8: გერმანიის საჯარო სამსახურში რიგითი და შუალედური დონის საჯარო მოხელეთა და კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეების რაოდენობა, 2020 წ.	
დანართი 9: გერმანიის საჯარო სამსახურში ხელფასის სკალებს, საკვალიფიკაციო მოთხოვნებსა და პროფესიების ტიპებს შორის კავშირის მიმოხილვა	
დანართი 10: განსხვავებები გერმანიის საჯარო მმართველობაში საჯარო მოხელეებსა და კონტრაქტორ საჯარო მოსამსახურეთა შორის	
დანართი 11: გერმანიისა და საფრანგეთის შემთხვევათა ვიზუალური შეჯამება	

გრაფიკების ჩამონათვალი

გრაფიკი 1 ჩაღრმავებული ინტერვიუების/სამუშაო შეხვედრების სამიზნე სემინტები და შეხვედრების რაოდენობა.....	8
გრაფიკი 2 ღია ან დახურული კონკურსის გამოცხადების წესი და ეტაპები საჯარო სამსახურში.....	13
გრაფიკი 3 საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობებზე დასაქმებულთა რაოდენობა თანამდებობების რანგების მიხედვით 2022 წლისათვის.....	31
გრაფიკი 4 საჯარო სამსახურის მესამე და მეოთხე რანგებში განათლების დონის განაწილება 2022 წლისათვის.....	32

გრაფიკი 5 საჯარო სამსახურის ხელშეკრულების საფუძველზე გაფორმებული წლისათვის; ჯამში 9,889 თანამშრომელი.....	35
გრაფიკი 6 2018-2021 წლებში საჯარო სამსახურის ვაკანსიებზე აპლიკანტთა განცხადებების რაოდენობა მინიმალური განათლების დონის კრიტერიუმის მიხედვით.....	36

აბრევიატურები/აკრონიმები

CSB	საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიურო
GIZ	გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოება
ISCO	დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორის კოდები
ISCED	განათლების საერთაშორისო კლასიფიკატორის კოდები
ICMA	ქალაქებისა და ადგილობრივი თემის მართვის საერთაშორისო ასოციაციისა
NASPAA	საჯარო მმართველობისა და საზოგადოებრივ საქმეთა სკოლების ეროვნულ ასოციაცია
OECD	ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია
OPM	პერსონალის მართვის ოფისი (აშშ)
PAR	საჯარო მმართველობის რეფორმა
SIGMA	მმართველობისა და მენეჯმენტის გაუმჯობესების მხარდაჭერა
UNDP	გაეროს განვითარების პროგრამა
PwC	Price Waterhouse Coopers: კორპორატიული ფინანსების სადრიცხო მომსახურებისა და კვლევის კომპანია

მოკლე შეჯამება

წარმოდგენილი კვლევა ემსახურება საქართველოს საჯარო მმართველობის სფეროში ადამიანური რესურსების მართვის მიმართულებით ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიების შესწავლას, განათლების დონის განაწილების კუთხით არსებულ პრაქტიკებზე დაკვირვებასა და შესაბამისი რეკომენდაციების იდენტიფიცირებას. კვლევის მეთოდოლოგია მოიცავს როგორც სამაგიდო, ისე თვისებრივი კვლევის მეთოდებს და ეფუძნება საქართველოს საკანონმდებლო ბაზისა და შესაბამისი პრაქტიკის, საერთაშორისო საუკეთესო გამოცდილების, ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიების მოთხოვნისა და მიწოდების მხარისა და სიღმისეული ინტერვიუების შედეგების ანალიზს. გამომდინარე იქიდან, რომ ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიის და სრული ზოგადი განათლების მქონე პირთა დასაქმების შესაძლებლობა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის 218-ე დადგენილების საფუძველზე საჯარო მოხელეთა მეოთხე იერარქიულ რანგს უკავშირდება, კვლევა უმეტესწილად ფოკუსირდება შესაბამის იერარქიულ დონეზე, თუმცა ნაწილობრივ ასევე მოიცავს საჯარო მოხელეთა მესამე იერარქიული რანგიც და გაანალიზებულია საჯარო სამსახურში ადმინისტრაციული და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა გამოცდილებაც. კვლევის შედეგად დგინდება, რომ დღეს საქართველოს საჯარო სექტორში განათლების დონის განაწილება ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიების სასარგებლოდ არ ხდება და საჯარო სამსახური ამავდროულად სრული ზოგადი განათლების მქონე პირთა დასაქმების მწირ შესაძლებლობას შეიცავს, რაც საქართველოს მთავრობის მიერ, ერთი მხრივ, პროფესიული განათლების კუთხით, მეორე მხრივ კი ახალგაზრდების დასაქმების კუთხით განხორციელებილი მასშტაბური ინტერვენციების ფონზე შეუსაბამო შედეგებს ადასტურებს. კვლევის საფუძველზე მიღებული შედეგები ისევე, როგორც წარმოდგენილი რეკომენდაციები, კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რამდენად მნიშვნელოვანია საკითხის კომპლექსური შესწავლა და ამავდროულად არსებულ გამოწვევებზე საპასუხოდ სექტორთაშორისი კოორდინირებული მუშაობის აუცილებლობა.

ნაწილი 1: შესავალი

შესავალი

საერთაშორისო შრომის ბაზარზე სამუშაო ძალისა და ადამიანური კაპიტალის დეფიციტის პრობლემა კარგად ნაცნობია როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორისათვის და ამ მხრივ, არც საქართველოა გამონაკლისი. სწორედ საჯარო სამსახურისა და ადამიანური რესურსების მართვა წარმოადგენს 2014 წლიდან საქართველოს მთავრობის მიერ შემუშავებული საჯარო მმართველობის რეფორმის (PAR) ერთ-ერთ უმაღლეს პრიორიტეტს. აღნიშნული აქტივობის ფარგლებში მთავრობამ შეიმუშავა საჯარო სამსახურის რეფორმის კონცეფცია, რის შედეგადაც მიიღეს ახალი კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ. 2014-2015 წლებში შემუშავდა უფრო ფართო სტრატეგია, კერძოდ, საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკა 2020 და მისი შესაბამისი სამოქმედო გეგმა. საგზაო რუკა ეფუძნება OECD/SIGMA PAR-ის პრინციპებს, რომელთა მიზანია საქართველოს საჯარო ადმინისტრაციის გაუმჯობესება და ევროპული ადმინისტრაციული სივრცის სტანდარტებთან დაახლოება. საგზაო რუკამ გამოკვეთა საჯარო ადმინისტრაციის რეფორმის ექვსი მიმართულება: 1) პოლიტიკის დაგეგმვა; 2) **საჯარო სამსახური და ადამიანური რესურსების მართვა**; 3) ანგარიშვალდებულება; 4) საჯარო სერვისების მიწოდება; 5) საჯარო ფინანსების მართვა; და 6) ადგილობრივი თვითმმართველობის

შესაძლებლობების გაზრდა.
რუკა 2015 წლიდან გამოიყენება,
სტრატეგიული დოკუმენტი PAR-ის განხორციელებისთვის.

აღნიშნული საგზაო
როგორც ძირითადი

საჯარო სამსახურისა და ადამიანური რესურსების მართვის სფეროზე პასუხისმგებელი სააგენტო არის საჯარო სამართლის იურიდიული პირის (სსიპ) საჯარო სამსახურის ბიურო (CSB). ამრიგად, ის პასუხისმგებელია ადმინისტრაციული მონაცემებისა და ინფორმაციის ეფექტურად მიწოდებაზე. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, „საჯარო დაწესებულებებში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ და მოქმედი კანონმდებლობა განსაზღვრავს ბიუროს როლსა და პასუხისმგებლობებს. CSB ხელს უწყობს საქართველოს საჯარო სამსახურის ერთიანი პოლიტიკის განხორციელებას და პროფესიული, კარიერაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახურის განვითარებას საკანონმდებლო დახვეწის, ეფექტური და გამჭვირვალე მმართველობის, ეთიკური სტანდარტების დანერგვისა და ანტიკორუფციული პოლიტიკის მხარდაჭერის გზით.

საჯარო სამსახურისა და ადამიანური რესურსების მართვა და სერვისების მიწოდება საქართველოში ხორციელდება გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) მიერ მხარდაჭერილი მრავალწლიანი პროექტის "საჯარო ადმინისტრირების რეფორმის მხარდაჭერა საქართველოში" (PAR Project) ფარგლებში, რომელიც დაფინანსებულია დიდი ბრიტანეთის მთავრობის და სხვადასხვა დონორი ორგანიზაციების მიერ. PAR-ის რეფორმის საგზაო რუკის 2020-ის მიხედვით, პროექტი ეხებოდა მიმდინარე საჯარო ადმინისტრაციის რეფორმის (PAR) სამ კრიტიკულ სფეროს: პოლიტიკის შემუშავება და თანამშრომლობა; საჯარო სამსახური და ადამიანური რესურსების მართვა და სერვისების მიწოდება.

წარმოდგენილი კვლევა, CSB ინიციატივითა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოების (GIZ) მხარდაჭერით, სწორედ საჯარო მმართველობის რეფორმის საგზაო რუკის მე-2 მიმართულებას პასუხობს და საქართველოს ადმინისტრაციასა თუ საჯარო სამსახურში კლასიკური პროფესიების ტრანსფორმაციის ანალიზს, ასევე უახლოეს მომავალში საჯარო სამსახურში ტექნიკური/არააკადემიური პროფესიების საჭიროებების კვლევას წარმოადგენს.

კვლევა წარმოადგენს პირველად მცდელობას შეისწავლოს საჯარო სამსახურის ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიები და განათლების დონეები; დააკვირდეს, კლასიკურიდან რა ტრანსფორმაცია განიცადა პროფესიებმა ტექნოლოგიების, სერვისების განვითარებისა თუ საჯარო მმართველობის რეფორმის დანერგვის კვალდაკვალ; როგორაა საქართველოს კანონმდებლობა მოწესრიგებული ამ მიმართულებით; რა საკვალიფიკაციო მოთხოვნები აქვთ საჯარო სამსახურში დასაქმების მსურველებს და საამისოდ წინაპირობა როგორაა განსაზღვრული; რამდენად სწორადაა ეს მიდგომები შემუშავებული.

საჯარო სამსახურებში დღეს არსებული სიტუაცია რამდენიმე მწვავე პრობლემას ქმნის:

- საჯარო სისტემაში გარკვეულ პოზიციებზე საქმედიან არაკომპეტენტური კადრები, რადგან სამუშაოს აღწერილობები არ ასახავს რეალობას;
- ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულები არიან უფრო მაღალი კვალიფიკაციის მქონე პირები, ვიდრე პოზიცია ითხოვს. შესაბამისად, ასეთი კადრებს აქვთ მუდმივი უკმაყოფილება, მოტივაციის ნაკლებობა და პოტენციურად სისტემიდან წამსვლელთა სიაში არიან, რაც გადინების მაღალ მაჩვენებელს ქმნის;
- 2017 წლის კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ და მასთან დაკავშირებული დადგენილებები მკვეთრად განსაზღვრავს საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, რაც ართულებს სისტემაში პროფესიული განათლების მქონე კადრების შეყვანას გარკვეულ რანგებზე, მათი საჭიროების მიუხედავად. მეოთხე რანგის შესაბამისი პოზიციები არ ზღუდავს აღნიშნულ შესაძლებლობას, თუმცა სისტემაში კარიერული განვითარების პერსპექტივები შეზღუდულია აღნიშნული განათლების დონის მქონე კადრებისათვის, რაც ნაკლებად მიმზიდველს ხდის სისტემაში შემოსვლას.

აღნიშნული პრობლემებისა და შესწავლის მიზნით, წარმოდგენილი საკითხებს, როგორებიცაა:

გამოწვევების კვლევა დაფარავს ისეთ

- რომელ (ტექნიკურ და არაკადემიურ) პროფესიებსა და განათლების დონეს იყენებს სახელმწიფო ან საჯარო სამსახური;
- შეიცვალა თუ არა საჯარო სამსახურში სამუშაო პროფილები ახალი ეპოქის მოთხოვნების მიხედვით და რა დამატებითი სამუშაო პროფილები სჭირდება დღევანდელ (და მომავალში) საჯარო სამსახურს;
- როგორ არის ორგანიზებული განათლება და ტრენინგები მოთხოვნად ტექნიკურ/არაკადემიურ პროფესიებში;
- როგორ პასუხობს საქართველოში ტექნიკური/პროფესიული განათლება კონკრეტულ პროფესიებზე მოთხოვნას;
- პროცედურის შეფასება აუცილებლობის გაჩენიდან ტენდერამდე და ამ პროცედურის ზედამხედველობამდე;

უფრო ზოგადად კი კვლევის მიზანია საჯარო სამსახურში პროფესიული განათლების მქონე პირთა დასაქმების, პროფესიული და კარიერული განვითარების პროცესთან დაკავშირებული უპირატესობების, გამოწვევების, საჭიროებების შესწავლა.

კვლევის მეთოდოლოგია

ეისითის კვლევითი გუნდის მიერ საჯარო სამსახურის ბიუროსა და გერმანიის საერთაშორისო თანამშრომლობის საზოგადოებასთან (GIZ) ერთად კვლევის ძირითადი აქცენტებისა და მიზნების ჩამოყალიბების ფაზის შემდეგ შეფასების ეტაპი ორ ძირითად მეთოდოლოგიას დაემყარა: სამაგიდო და ხარისხობრივ კვლევას.

სამაგიდო კვლევის ძირითადი წყარო არსებული სამართლებრივი ბაზა და საჯარო სამსახურის ბიუროს ხელთ არსებული მონაცემებია. სამაგიდო კვლევის ფარგლებში გაანალიზდა კანონმდებლობის შესაბამისი დადგენილებები, ძირითადი პოლიტიკის დოკუმენტები, ოფიციალური სტატისტიკა და მეორეული მონაცემები, საჯარო სამსახურებში არსებული ვაკანსიების სამუშაო აღწერილობები და კონკურსის ეტაპები, პროფესიულ სასწავლებლებში არსებული სასწავლო პროგრამები. სამაგიდო კვლევა სამ ძირითად თემას მოიცავს:

- (1) **საკანონმდებლო ბაზის და პრაქტიკის და საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკის ანალიზი:** შესაბამისი მარეგულირებელი ჩარჩოსა და პრაქტიკის ანალიზის ფარგლებში საერთაშორისო შედარების პოტენციალის იდენტიფიცირებისა და დაკვირვების მიზნით, შესაბამისი ჩარჩო გაანალიზდა. ასევე გაანალიზდა დოკუმენტები, რომლებიც დაკავშირებულია აკადემიურ განათლებასთან ან პროფესიულ მომზადებასთან, ასევე საჯარო სამსახურში კარიერის განვითარებასთან. გარდა ამისა, განხორციელდა ევროპისა და მეზობელი ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკის ანალიზი, ქვეყნები შეირჩა GIZ-ის გუნდთან და პროექტის განხორციელებაში ჩართულ საერთაშორისო და ლოკალურ კონსულტანტებთან კოორდინაციით.
- (2) **მოთხოვნის მხარის ანალიზი:** CSB-ის მონაცემებზე დაყრდნობით, ACT-ის გუნდმა განსაზღვრა, რომელ ტექნიკურ/არაკადემიურ პროფესიებს იყენებს საჯარო სამსახური. სიღრმისეული ანალიზისთვის კვლევაში წარმოდგენილია ყველაზე მოთხოვნადი ვაკანსიები, ასევე, ყველაზე მოთხოვნადი ტექნიკური პროფესიების სამუშაო აღწერილობები. აღნიშნული ინფორმაცია უზრუნველყოფს ხედვას კონკრეტულ თანამდებობებზე მყოფი პერსონალის მიერ სამუშაოს ტიპის შესახებ (მაგ. მოვალეობები, პასუხისმგებლობები და ა.შ.). წარმოდგენილი მონაცემები და სტატისტიკა გადამოწმდა და შეივსო საჯარო უწყებების წარმომადგენლებთან სიღრმისეული ინტერვიუების საფუძველზე.

(3) მიწოდების მხარის ანალიზი:

რამდენად კარგად

იმის დასადგენად, თუ რეაგირებენ

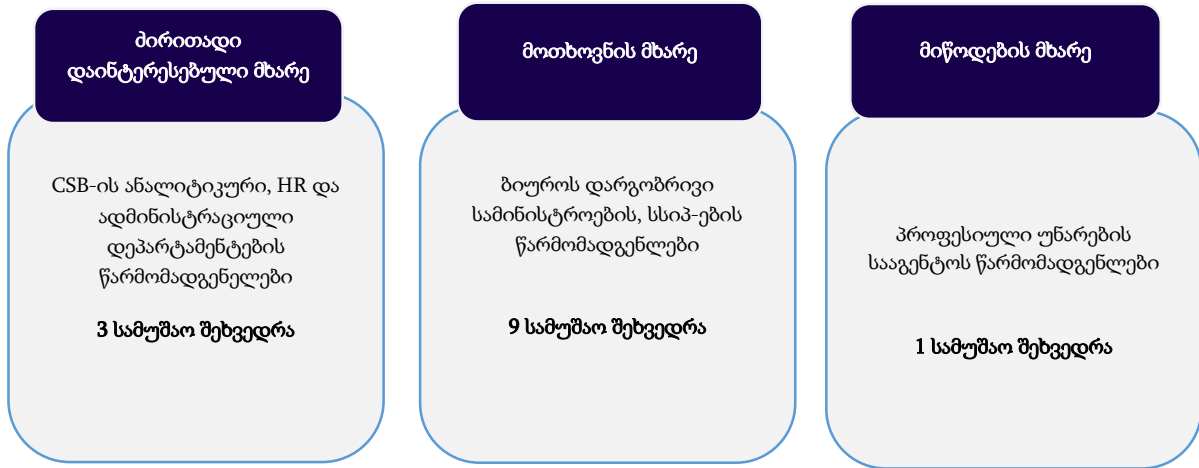
საგანმანათლებლო დაწესებულებები (VET) ბაზრის მოთხოვნაზე, გაანალიზდა პროფესიული განათლების პროგრამები. იმის გამო, რომ ქვეყანაში პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების რაოდენობა 181-ა, ხოლო პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ გათვალისწინებული პროგრამების რაოდენობა 1029-ა, შესასწავლი პროგრამების იდენტიფიცირებაში მნიშვნელოვანი როლი პროფესიული უნარების სააგენტოსთან ჩაღრმავებულ ინტერვიუს ენიჭება.

ხარისხობრივი კვლევის დეტალური დიზაინი შემუშავდა სამაგიდო კვლევის თავდაპირველი მიგნებების საფუძველზე. საჯარო უწყებების ადამიანური რესურსების მართვის გუნდების (მოთხოვნის მხარე) და პროფესიული უნარების სააგენტოს წარმომადგენლებისათვის (მიწოდების მხარე) ცალ-ცალკე შედგა სპეციფიკური კითხვარი საჯარო სამსახურის ბიუროსთან კონსულტაციით¹.

თვისებრივმა კვლევამ სამი ძირითადი სეგმენტი მოიცვა: (1) საჯარო სამსახურის რეფორმებზე პასუხისმგებელი საჯარო სამსახურის ბიურო; (2) კლიენტები/მოთხოვნის მხარე და (3) მომწოდებლები. ჯამურად, კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 13 ჩაღრმავებული ინტერვიუ ან/და სამუშაო შეხვედრა ადგილობრივ საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან. ბიუროს, დარგობრივი სამინისტროების, ასევე სსიპ-ებისა და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების წარმომადგენლები და ინტერვიუების რაოდენობა დაზუსტდა საჯარო სამსახურის ბიუროსთან და GIZ-თან აქტიური მუშაობის საფუძველზე.

გრაფიკი 1 ჩაღრმავებული ინტერვიუების/სამუშაო შეხვედრების სამიზნე სეგმენტები და შეხვედრების რაოდენობა

შენიშვნა: აღნიშნულ ჩამონათვალში არ შედის გაცნობითი ხასიათის შეხვედრები და საერთაშორისო უკსპერტთან სამუშაო შეხვედრები



ცხრილი 1 ჩაღრმავებული ინტერვიუების/სამუშაო შეხვედრების მოთხოვნის მხარის რესპონდენტები

სამიზნე ჯგუფები, რესპონდენტები	
ცენტრალური ხელისუფლება/სამინისტროები	
1	საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო

¹ კითხვარები მოცემულია დოკუმენტის ბოლოს დანართის სახით

2	საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო
<i>ადგილობრივი ხელისუფლება</i>	
1	ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერია
2	ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის მერია
<i>სამინისტროების დაქვემდებარებაში არსებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირები - სსიპ</i>	
1	სსიპ - შემოსავლების სამსახური
2	სსიპ - დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტო
3	სსიპ - სურსათის ეროვნული სააგენტო
4	სსიპ - ღვინის ეროვნული სააგენტო
5	სსიპ - მუნიციპალური განვითარების ფონდი

კვლევის შედეგების შემდგომი განხილვისა და დადასტურების მიზნით, ასევე, დაიგეგმა და ჩატარდა ვალიდაციისადმი მიძღვნილი ვორკშოპი ძირითად დაინტერესებულ მხარეებთან. ძირითადი დაინტერესებული მხარეების ჩართვა ანგარიშის შედეგის პროცესში და შემდეგ შედეგების ვალიდაცია იძლევა შედეგზე ორიენტირებული ანგარიშის შედეგის გარანტიას, რაც გააძლიერებს შემდგომ ნაბიჯებს.

ნაწილი 2: პროფესიების კლასიფიკაციისა და კადრების აყვანის პროცესის ამჟამინდელი სტატუსი (სტატუს-ქვო)

2.1 პოლიტიკის ნორმატიული ჩარჩოს ანალიზი

საქართველოს საჯარო სექტორში პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობების თითოეული იერარქიული რანგისათვის აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნები დგინდება საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 28 აპრილის 218-ე დადგენილების საფუძველზე. მისი მიზანია თითოეული იერარქიული რანგისათვის აუცილებელი სათანადო ცოდნის დონის, კვალიფიკაციისა და გამოცდილების განსაზღვრა. დადგენილების თანახმად, პროფესიული საჯარო მოხელის იერარქიულ 4 რანგს შეესაბამება შესაბამისი მმართველობითი დონე და განესაზღვრება სპეციალური მოთხოვნები განათლების რელევანტური დონისა და სამუშაო გამოცდილების სახით.

დღეს საჯარო სამსახურში არსებული თანამდებობები ოთხ რანგს შორის ნაწილდება საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავებული და მთავრობის მიერ დამტკიცებული წესით, რომელიც გულისხმობს არსებული თანამდებობების გაანალიზებას შემდეგი 5 ფაქტორის საფუძველზე: ა) პასუხისმგებლობა; ბ) მოვალეობათა შესრულების სირთულე; გ) კომპეტენციები; დ) აუცილებელი კვალიფიკაცია; და ე) სამუშაო გამოცდილება. მოცემული ფაქტორები წარმოადგენს ევროპის თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ექსპერტთა მცირედ მოდიფიცირებულ მიდგომას და, ასევე, წარმოადგენს ადამიანური რესურსების მართვაში რანგირების აპრობირებულ პრაქტიკას (კომენტარები საქართველოს კანონზე საჯარო სამსახურის შესახებ, 2018).

ცხრილი 2 პროფესიული საჯარო რანგები და აუცილებელი სპეციალური

მოხელის იერარქიული მოთხოვნები

	<i>პირველი რანგისათვის</i>	<i>მეორე რანგისათვის</i>	<i>მესამე რანგისათვის</i>	<i>მეოთხე რანგისათვის</i>
	<i>მენეჯერული</i>		<i>არამენეჯერული</i>	
მმართველობითი დონე	<i>მაღალი მმართველობითი დონე</i>	<i>საშუალო მმართველობითი დონე</i>	<i>უფროსი სპეციალისტის დონე</i>	<i>უმცროსი სპეციალისტის დონე</i>
აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნები - განათლება	<i>უმაღლესი განათლება</i>	<i>უმაღლესი განათლება</i>	<i>უმაღლესი განათლება</i>	<i>სრული ზოგადი განათლება</i>
აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნები - სამუშაო გამოცდილება და სხვა	<i>სპეციალობით ან/და შესაბამის დარგში მუშაობის არანაკლებ 5 წლის გამოცდილება, მათ შორის, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მუშაობის არანაკლებ 2 წლის გამოცდილება.</i>	<i>სპეციალობით ან შესაბამის დარგში მუშაობის არანაკლებ 2 წლის გამოცდილება.</i>	<i>მუშაობის არანაკლებ 1 წლის გამოცდილება.</i>	<i>მეოთხე რანგისათვის სამუშაო გამოცდილება არ მოითხოვება.</i>

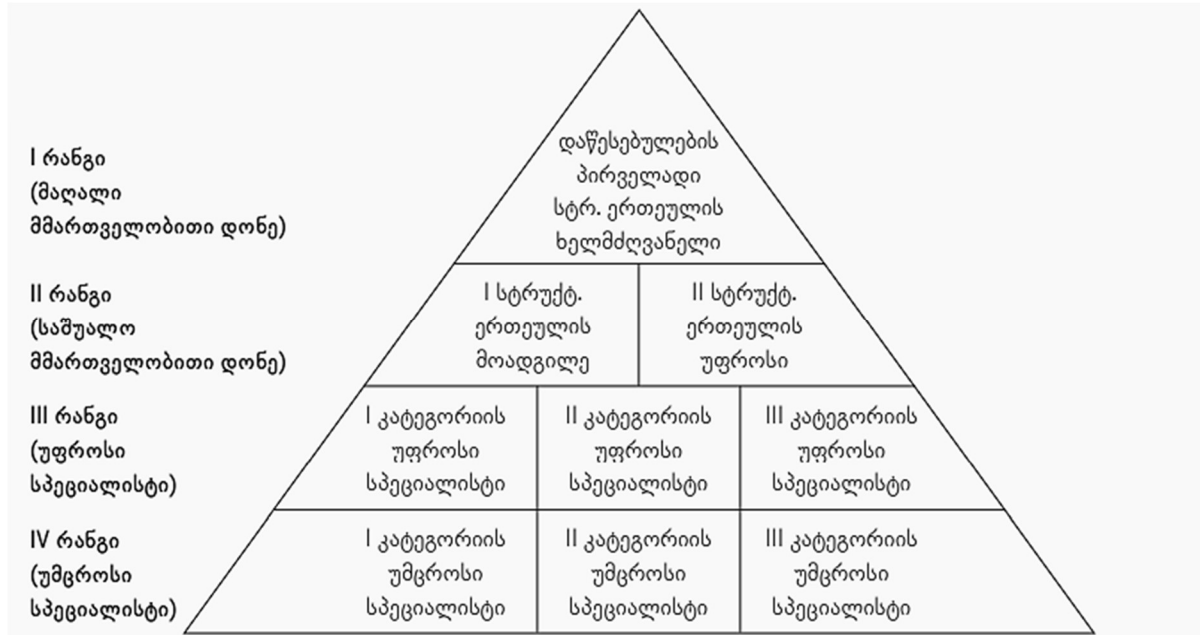
საქართველოს კანონზე საჯარო სამსახურის შესახებ კომენტარების შესაბამისად, მეოთხე რანგისათვის აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნაა სრული ზოგადი განათლება, ხოლო სამუშაო გამოცდილება არ მოითხოვება, რამდენადაც უმცროსი სპეციალისტის დონე გულისხმობს საჯარო დაწესებულების საქმიანობის სფეროს მიკუთვნებული მიმართულების/ქვემომართულების ფუნქციების შესასრულებლად მომზადების პასუხისმგებლობას, კომპეტენციასა და უფლებამოსილებას. საჯარო სამსახურში საქმიანობა იწყება მეოთხე რანგის თანამდებობიდან და მისი დაკავება ხდება ღია კონკურსის საფუძველზე. ამდენად, ლოგიკურია ის მინიმალური მოთხოვნა, რაც დადგენილია ამ საფეხურისთვის, იმის გათვალისწინებით, რომ პირი არის გადაწყვეტილების მომზადებაზე

პასუხისმგებელი და მუშაობს
პასუხისმგებელი პირის
ქვეშ (კომენტარები საქართველოს კანონზე საჯარო სამსახურის შესახებ, 2018).

შესრულებაზე
ზედამხედველობის

საქართველოს მთავრობის დადგენილება „პროფესიული საჯარო მოხელეების თანამდებობათა დასახელებებისა და იერარქიულ რანგებში განაწილების წესის, შესაბამისი იერარქიული რანგისთვის მიკუთვნებული მოხელეთა თანამდებობების იერარქიული ჩამონათვალის განსაზღვრის შესახებ“ (მე-4 მუხლი და მე-5 მუხლი) გამოყოფს ცხრა თანამდებობრივ კატეგორიას, რომლებიც იერარქიულად არის განთავსებული ოთხ იერარქიულ რანგში: (იხილეთ სქემა 1). კერძოდ:

სქემა 1 ცხრა თანამდებობრივი კატეგორიის იერარქიული განაწილება რანგებში



საჯარო დაწესებულებას აქვს დისკრეცია, შეიმუშავოს დამატებითი მოთხოვნები განათლების კუთხით თანამდებობის/პოზიციის შინაარსის გათვალისწინებით (კომენტარები საქართველოს კანონზე საჯარო სამსახურის შესახებ, 2018). დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები დგინდება დაწესებულების ხელმძღვანელის მიერ გამოცემული ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით. მისი გამოცემის საფუძველია ამ თანამდებობისათვის დადგენილი სამუშაო აღწერილობის შინაარსი. ასეთის არ არსებობა გამორიცხავს დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დადგენას. ეს ხდება თანამდებობის/პოზიციის საკონკურსოდ განსაზღვრამდე და არა უშუალოდ კონკურსის გამოცხადების დროს. ვაკანტურ თანამდებობას/პოზიციას უნდა ჰქონდეს მისი დაკავებისათვის აუცილებელი დამატებითი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები მიუხედავად იმისა, იგეგმება თუ არა უახლოეს მომავალში კონკურსის გამოცხადება (კომენტარები საქართველოს კანონზე საჯარო სამსახურის შესახებ, 2018).

რაც შეეხება საჯარო სამსახურში ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს, მათ შემთხვევაში განათლების დონეებზე/აკადემიურ ხარისხებზე მოთხოვნა და/ან შეზღუდვა არ არსებობს. შრომის ბაზარზე იშვიათი, დეფიციტური ან/და მაღალანაზღაურებადი პროფესიების/ფუნქციათა ერთობლიობის ნუსხას და საჯარო დაწესებულებაში ამ ფუნქციების შემსრულებელთა შრომის ანაზღაურების წესს განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 7 თებერვლის 68-ე დადგენილება.

2.2 პროცესის ანალიზი: კვალიფიკაციის
საჭიროების აღმოჩენიდან კონკურსის
ორგანიზებისა და შემდგომი მონიტორინგის ჩათვლით

საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების აყვანისა და კონკურსის ჩატარების წესები განსაზღვრულია საქართველოს მთავრობის 2017 წლის N204 დადგენილებით. აღნიშნული დადგენილება მოიცავს საჯარო სამსახურში ვაკანტური თანამდებობების დასაკავებლად ღია, დახურული, შიდა და გამარტივებული საჯარო კონკურსების ჩატარების წესსა და პირობებს, შესაბამისად, ყველა საჯარო უწყება აღნიშნული დადგენილებით ხელმძღვანელობს საუკეთესო კანდიდატისა და საჭირო კანდიდატების შერჩევის პროცესში.

საჯარო სამსახურში არსებულ ვაკანტურ თანამდებობათა თანაბრად ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად, პროცესის გამჭვირვალობისა და კანდიდატების უნარების საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის შეფასებისთვის კონკურსის ორგანიზების პროცესში აქტიურადაა ჩართული საჯარო სამსახურის ბიურო და იგი აღნიშნულ პროცესში ითავსებს როგორც მონიტორინგის, ასევე საკონსულტაციო ფუნქციასაც. პერიოდულად საჯარო სამსახურის ბიურო აორგანიზებს ფორუმებს, შეხვედრებს, იყენებს სატელეფონო კომუნიკაციასაც საკონსულტაციო საქმიანობის გასაწევად.

სამუშაო აღწერილობები პირველადად დგება კონკრეტულ საჯარო უწყებებში, აღნიშნული დოკუმენტები იგზავნება საჯარო სამსახურის ბიუროში ელექტრონული ფოსტის მეშვეობით, სადაც ბიურო ამოწმებს გამოსაცხადებელი პროფესიული საჯარო მოხელის ვაკანტური თანამდებობისათვის დადგენილ მოთხოვნებს და განსაზღვრავს საქართველოს კანონმდებლობასთან მის შესაბამისობას. გამოსაცხადებელი ვაკანტური თანამდებობის მიმართ წაყენებული მოთხოვნების საქართველოს კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის შემთხვევაში, ბიურო უფლებამოსილია, დაადგინოს ხარვეზი და სამი დღის ვადაში აცნობოს შესაბამის საჯარო დაწესებულებას. ხარვეზის აღმოფხვრისა და საბოლოო სამუშაო აღწერილობის მომზადების შემდეგ ბიურო, აქვეყნებს ვაკანსიას მის მიერ ადმინისტრირებულ ვებგვერდზე (hr.gov.ge), პარალელურად ნებისმიერ საჯარო დაწესებულებას აქვს უფლება აღნიშნული ვაკანსია გამოაქვეყნოს დაწესებულების პირად ვებგვერდზე, ხოლო ღია კონკურსის შემთხვევაში - ასევე, დასაქმებასთან დაკავშირებულ შესაბამის ვებგვერდზე სოციალურ ქსელებსა და ბეჭდით ორგანოებში. ამ ეტაპზე ხდება მონიტორინგი საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ და მოწმდება გამოქვეყნებული განაცხადის მოთხოვნების სტანდარტებთან შესაბამისობა.

შემდგომ ეტაპზე შემოსული განაცხადების გადარჩევის პროცესს კონკრეტული საჯარო უწყების ადამიანური რესურსების გუნდი უზრუნველყოფს. ამ პროცესში ბიურო აღარ ერევა, თუმცა მონიტორინგის ფუნქციიდან გამომდინარე, ბიუროს წარმომადგენელი გასაუბრებებს შემთხვევითი შერჩევით ესწრება და აფასებს, როგორ მიმდინარეობს პროცესი 2017 წლის N204 დადგენილებასთან მიმართებით. საჯარო სამსახურის ბიურო ამ პროცესებს თავის წლიურ ანგარიშებშიც აქვეყნებს და ორგანიზაციებს აწყვედის რეკომენდაციებს, როგორ უნდა დაიხვეწოს პროცესი მეტად და რა გამოწვევები ახლავს თან აღნიშნულ პროცესს. ბიუროს, ასევე, აქვს უფლება კომისიის შემადგენლობის კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის, დარღვევის შემთხვევაში კორექციისათვის მიმართოს კომისიის თავმჯდომარეს, რაც, კანონის მიხედვით, განსაზღვრული ვადის განმავლობაში უნდა დაკმაყოფილდეს.

საჯარო სამსახურის ბიუროში ასევე შესაძლებელია კანდიდატმა გაასაჩივროს მიღებული გადაწყვეტილება, მაგალითად კონკურსის პირველ ეტაპზე მისი კანდიდატურის არ შერჩევის შემთხვევაში. ბიუროს აქვს ვალდებულება ყველა მომჩივარს არგუმენტირებულად უპასუხოს კონკრეტულ ვადებში და ასევე შედეგები აცნობოს შერჩევის კომისიას. თუ ბიურო დაადგენს განაცხადის ძირითად ფორმალურ მოთხოვნებთან კანდიდატის შესაბამისობას, კომისია ვალდებულია კანდიდატი დაუშვას კონკურსის მომდევნო ეტაპზე. კონკურსის მონაწილე კანდიდატს უფლება აქვს მიმართოს სასამართლოს კონკურსის პროცედურების, ეტაპებისა და შედეგების თაობაზე საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

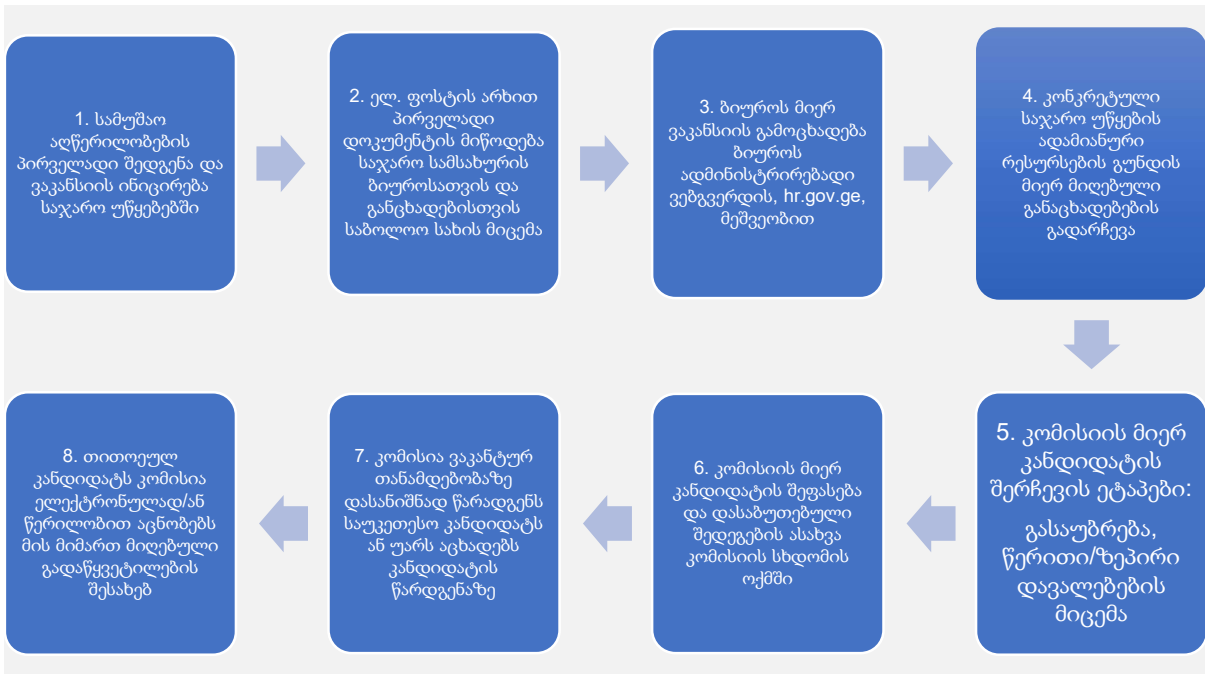
კანდიდატის შეფასებენ გასაუბრებით და წერიტით ან/და ზეპირი დავალებების მიცემით, ასევე შეიძლება სხვა ფორმების გამოყენებაც, რაც გულისხმობს შესაბამისი ვაკანტური თანამდებობის სამუშაო აღწერილობის სპეციფიკიდან გამომდინარე აუცილებელი მოთხოვნების შემოწმებას.

კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასების დასაბუთებული შედეგები აისახება კომისიის სხდომის ოქმში და ამის შემდგომ ეს ინფორმაცია არა უგვიანეს ხუთ კალენდარულ დღეში წარედგინება ვაკანტურ თანამდებობაზე დანიშვნის უფლების მქონე პირს.

საუკეთესო კანდიდატის შერჩევის შესახებ საბოლოო გადაწყვეტილებიდან არა უგვიანეს ხუთ სამუშაო დღეში, თითოეულ კანდიდატს კომისია ელექტრონულად/ან წერილობით აცნობებს მის მიმართ მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ. ასევე საჯარო დაწესებულება კონკურსის შედეგების შესახებ ინფორმაციას ასახავს ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის შესაბამის მოდულში.

გრაფიკი 2 ღია ან დახურული კონკურსის გამოცხადების წესი და ეტაპები საჯარო სამსახურში

წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო; საქართველოს მთავრობის 2017 წლის N204 დადგენილება



იმ შემთხვევაში, თუ კომისიის მიერ წარდგენილი კანდიდატი უარს განაცხადებს შეთავაზებული მოხელის თანამდებობაზე დანიშვნაზე, კომისიას შეუძლია იმსჯელოს იმავე ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად კონკურსში მონაწილე სხვა კანდიდატის წარდგენის თაობაზე ან მიიღოს გადაწყვეტილება კონკურსის ჩაშლილად გამოცხადებაზე. გარდა ამ შემთხვევისა, ღია და დახურული კონკურსები, ასევე, შეიძლება გამოცხადდეს ჩაშლილად, თუ მასში მონაწილეობისათვის წარდგენილი არ იქნება არც ერთი განაცხადი ან კომისია დასაბუთებულად აცხადებს უარს მოხელის ვაკანტურ თანამდებობაზე დასანიშნად კანდიდატის წარდგენაზე. ამასთან ერთად, საჯარო დაწესებულება ვალდებულია კონკურსის შეწყვეტის შესახებ დასაბუთებული გადაწყვეტილება აცნობოს კანდიდატებსა და ბიუროს.

ნაწილი 3: საუკეთესო პრაქტიკის ანალიზი

საჯარო მოხელეთა რეკრუტირების სისტემა წარმოადგენს სამუშაო ადგილების რეკლამირების და კანდიდატების წახალისების პროცესის მართვის მექანიზმს, რომელიც უზრუნველყოფს საჯარო ორგანიზაციების მიერ ვაკანტურ თანამდებობაზე ადეკვატური კანდიდატების წარდგენას, მათ შორის რელევანტური კანდიდატების შერჩევის მიზნით, შესაბამისი გადაწყვეტილებების მისაღებად.

საჯარო სექტორში დასაქმების
რაოდენობა ისევე, როგორც

მსურველთა

კვალიფიკაცია,

ვარიანებს და დამოკიდებულია სხვადასხვა ფაქტორზე - საჯარო სამსახურის ტიპებზე (კარიერაზე დაფუძნებული თუ პოზიციაზე დაფუძნებული), საჯარო სექტორში რეკრუტირების მოდელზე, საჯარო მოხელეთა რანჟირების დონეზე, საჯარო ორგანიზაციების მხრიდან წაყენებულ მოთხოვნებსა და მიწოდების შესაძლებლობებზე.

ანგარიშის ეს ნაწილი ასახავს საჯარო სექტორში შესვლის დონეზე რეკრუტირების არსებულ გამოცდილებებს როგორც ერთიანი საერთო ტენდენციების, ისე ცალკეული ქვეყნების პრაქტიკების დეტალური მიმოხილვის დონეზე. უმთავრესი კითხვაა, რომელიც ანგარიშის ამ ნაწილში ივარება, არის - რამდენადაა ღია თუ დახურული საჯარო სექტორი „ახალბედა“ კანდიდატებისთვის, რომელთაც არ აქვთ შესაბამისი სამუშაო სტაჟი და ვაკანტურ თანამდებობაზე გამოცხადებული კომპეტენციების დასტურად არ ფლობენ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დიპლომს? შესაბამისად, კითხვა ასე ჟღერს - რა პრაქტიკები დასტურდება საჯარო სექტორში, ერთი მხრივ, სამუშაო სტაჟის არმქონე, მეორე მხრივ კი უმაღლესი განათლების მიღმა - ზოგადი სრული და არასრული განათლებისა და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების კურსდამთავრებულთა დასაქმების კუთხით. ანგარიშის ამ ნაწილში ასევე მოცემულია იმ პოზიციათა ჩამონათვალი, რომელიც რელევანტურადაა მიჩნეული ამ კატეგორიის მსურველთა საჯარო სექტორში მოსახვედრად.

შესწავლილი შემთხვევები მოიცავს **შემდეგ ქვეყნებსა და სახელმწიფოთაშორის გაერთიანებებს: გერმანია, საფრანგეთი, ევროკომისია, უნგრეთი, ბულგარეთი, ლიეტუვა, ესტონეთი, ავსტრალია და თურქეთი.** გასათვალისწინებელია, რომ ტექნიკური და არაკადემიური პროფესიის მქონე პირთა მიღმა სრული ზოგადი განათლების მქონე პირთა დასაქმების შესაძლებლობის ნაკლებობის პირობებში კვლევის ამ ნაწილში განსაკუთრებული აქცენტი მაინც საფრანგეთსა და გერმანიაზე კეთდება, როგორც ამ კუთხით ყველაზე მეტი პოტენციალის მქონე ქვეყნების გამოცდილების ანალიზზე.

3.1. საფრანგეთსა და გერმანიაში პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირების საჯარო სექტორში ინტეგრირების საუკეთესო პრაქტიკები

3.1.1 საგანმანათლებლო დონის კონცეპტუალური გადააზრება დამსახურებაზე დაფუძნებულ საჯარო სექტორში OECD-ის ქვეყნებში

მერიტოკრატია, რომელიც გულისხმობს დასაქმებულთა შერჩევასა და მართვას დამსახურების/მიღწევების საფუძველზე, გამჭვირვალე და ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაფუძნებით, ფართოდ გავრცელებული პრინციპია საჯარო სექტორში დასაქმებისა და მართვის სფეროში. მიჩნეულია, რომ ის ამცირებს კორუფციას, მფარველობას, ნეპოტიზმს და ხელს უწყობს ობიექტურ და გამჭვირვალე გადაწყვეტილების მიღების პროცესს კადრების შერჩევისა და დაწინაურების თვალსაზრისით. თუმცა დამსახურების კრიტერიუმების განმარტება განვითარდა ბოლო ათწლეულის განმავლობაში საზოგადოების სწრაფად ცვალებად საჭიროებებთან ერთად. ეს განსაკუთრებით ეხება განათლების მიღწეულ დონესაც.² მიუხედავად იმისა, რომ **განათლების დონე**, რომელიც სხვადასხვა ხარისხის მინიჭებაში გამოიხატება, კვლავ რჩება მნიშვნელოვან კრიტერიუმად საჯარო სამსახურში სხვადასხვა დონის თანამდებობის დაკავებისთვის, **მისი შესაძლებლობა, რომ უზრუნველყოს ღია ხელმისაწვდომობა და ყველაზე შესაფერისი კანდიდატების შერჩევა, სულ უფრო და უფრო კითხვის ნიშნის ქვეშ დგება.** უპირველესად, კადრების შერჩევა მათი განათლების მიღწეული დონისა და დიპლომის საფუძველზე **ხელს უწყობს ელიტარულ სისტემებს და აძლიერებს სოციალურ უთანასწორობას:** ადამიანები, რომლებსაც შეზღუდული ხელმისაწვდომობა აქვთ საშუალო განათლებაზე, საჯარო სამსახურში კარიერის შესაძლებლობის მიღმა რჩებიან. ამას გარდა,

² OECD (2020). *Public Integrity Handbook*.

დიპლომი შესაძლოა ადეკვატურად თანამედროვე საზოგადოების

ადარ ასახავდეს ჩვენი ცვალებად

საჭიროებებს, რომლებიც დაკავშირებულია ახალ და სპეციალიზებულ კომპეტენციებთან, როგორც ტექნიკური (ციფრული უნარები), ასევე პიროვნული თვალსაზრისით (მაგ: ინტერპერსონალური უნარები და ღირებულებები).³

მიიჩნევა, რომ თანამედროვე, დამსახურებაზე დაფუძნებული საჯარო სამსახური უნდა იყოს როგორც თანასწორობაზე/მრავალფეროვნებაზე, ასევე შესრულების ხარისხზე ორიენტირებული. თანასწორობა და მრავალფეროვნება მოითხოვს პოტენციურად ყველა კომპეტენტური კანდიდატისთვის ღია და თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას.⁴ სხვა კრიტერიუმებთან ერთად, ეს გულისხმობს საგანმანათლებლო ბარიერების მოხსნას და ღია ხელმისაწვდომობას არატრადიციული საგანმანათლებლო გამოცდილების მქონე კანდიდატებისთვის და, საჭიროების შემთხვევაში, შერჩევის პროცესში განათლების მიღწეულ დონეებთან დაკავშირებული მიკერძოების კონტროლს. შესრულების ხარისხზე ორიენტირებულობა მოითხოვს სტანდარტიზაციიდან სპეციალიზაციაზე გადასვლას იმდენად, რამდენადაც ამ პროცესში კვლავ შესაძლებელია გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა და, ამავდროულად, ისე, რომ შესაძლებელი იყოს კონკრეტული სამუშაოს კატეგორიზაცია. კონკრეტული სამუშაოს აღწერილობები/კატეგორიები დეტალურად აღწერს სპეციფიკურ ცოდნას, პრაქტიკულ გამოცდილებასა და პერსონალურ კომპეტენციებს, რომლებიც საჭიროა აღნიშნული სამუშაოსთვის ნაცვლად იმისა, რომ ძირითადად ეყრდნობოდეს განათლების მიღწეულ დონესა და ხარისხს.

წინამდებარე მიმოხილვა⁵ შედარებითი ანალიზის გზით იკვლევს, თუ როგორ უმკლავდებიან გერმანიისა და საფრანგეთის საჯარო ადმინისტრირების სფეროში საშუალო და პროფესიული განათლების მქონე პირების ინტეგრირებას, ტრენინგს და დაწინაურებას, როგორც გზას ღია ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად სხვადასხვა პოზიციასა და კარიერულ გზაზე პოტენციურად ყველა კვალიფიციური კანდიდატისთვის; გამოვყოფთ საუკეთესო პრაქტიკებს და ვაკეთებთ დასკვნებს საქართველოს საჯარო სექტორში ადამიანური რესურსების მართვის სისტემებისთვის.

3.1.2 საგანმანათლებლო სისტემის სტრუქტურა

საფრანგეთში საშუალო სკოლის მოსწავლეს შეუძლია 9 კლასის დასრულების შემდეგ მიიღოს საბაზო სკოლის ატესტატი (**Brevet des Collèges**), ხოლო 12 კლასის დასრულების შემთხვევაში იღებს საშუალო სკოლის სრულ ან ტექნიკური უმაღლესი სკოლის ატესტატს (**Baccalauréat**). უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლის გაგრძელების შემთხვევაში კი არსებობს ბაკალავრის, მაგისტრისა და დოქტორის ხარისხის მოპოვების შესაძლებლობა. გერმანიის შემთხვევაში ანალოგიურია იმ განსხვავებთ, რომ საბაზო სკოლის ატესტატის მოპოვება 10 კლასის დასრულების (*mittlere Reife*) შემდეგ, ხოლო საშუალო სკოლის სრულ ან ტექნიკური უმაღლესი სკოლის ატესტატის (**Abitur**) მიღების შესაძლებლობა 12-13 წლის სწავლის შემდეგ ენიჭება. საფრანგეთის მსგავსად, აბიტურიენტს აქვს ტექნიკურ ან ზოგად უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებაში სწავლის გაგრძელების შესაძლებლობა, ანალოგიურად, ბაკალავრის, მაგისტრისა და დოქტორის ხარისხის მოსაპოვებლად.

³ Ibid.

⁴ OECD (2021): *Public Employment and Management 2021. The future of Public Service.*

⁵ 3.1 ქვეთავი მთლიანად ეთმობა საფრანგეთისა და გერმანიის გამოცდილებას

3.1.3 პროფესიული, ზოგადი განათლებისა და ატესტატის შერჩევა

(სრული/არასრული) არმქონე პირთა

საფრანგეთის შემთხვევაში საჯარო სამსახურის შესახებ ზოგადი კანონმდებლობის⁶ III და V თავებში⁷ მითითებულია საჯარო მოხელეთა აყვანისა და დაწინაურების კრიტერიუმები და პროცესები. საფრანგეთში საჯარო სამსახური დაყოფილია შემდეგ დონეებად: სახელმწიფო დონე, ადგილობრივი (ტერიტორიული) დონე და საავადმყოფოები. საჯარო მოხელეები უმეტესად შერჩევიან კონკურსის წესით სახელმწიფო ან ადგილობრივ დონეზე. არსებობს შერჩევის/სამუშაოზე აყვანის სამი კატეგორია: A, B და C. **კანდიდატებს საშუალო სკოლის სრული/არასრული ატესტატის ან პროფესიული განათლებით და განათლების გარეშე შეუძლიათ განაცხადი შეიტანონ ისეთ პროფესიებზე, რომლებიც ერთიანდება კატეგორია C-ში**, ეს არის „აღსრულების ფუნქციის“ პროფესიები, მაგ. როგორებიცაა: ადმინისტრაციული ასისტენტი, ბუღალტერი, ფრონტლიან ოფიცრები, ქოლ ცენტრის აგენტი, დაცვის თანამშრომლები და ა.შ. ეს კატეგორია წარმოადგენს მთლიანი საჯარო სამსახურის 45%-ს (12% სახელმწიფო დონეზე და 75% ადგილობრივ დონეზე).⁸ ამ რეგულაციიდან გამონაკლისისა და ფრანგული სისტემის თავისებურებებიდან აღსანიშნავია შესაძლებლობა **მინიმუმ სამი შვილის მშობლებისთვის** და ასევე **მაღალი დონის ათლეტებისთვის**, რომ მონაწილეობა მიიღონ შესარჩევ პროცესში განათლების ხარისხის გარეშე **დასაქმების სამივე კატეგორიაში** A, B and C. კანონი ასევე განსაზღვრავს, რომ კანდიდატებს შეუძლიათ განაცხადი შეიტანონ ნებისმიერ კატეგორიაზე განათლების საჭირო ხარისხის გარეშე, თუ მათი გამოცდილება შეფასდება საჭირო დიპლომის ეკვივალენტურად. B კატეგორიაზე განაცხადის შემთხვევაში კანდიდატები მინიმუმ უნდა ფლობდნენ საშუალო სკოლის სრულ ან ტექნიკური უმაღლესი სკოლის ატესტატს (*Baccalauréat*).

გერმანიის საჯარო სამსახურში დასაქმებული პერსონალი, სამართლებრივი სტატუსის მიხედვით, ორ ნაწილად იყოფა: საჯარო მოხელეები (Beamten) და საჯარო მოსამსახურეები (Angestellte, Arbeiter =Tarifbeschäftigt). დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ იმუშაონ გერმანიის საჯარო ადმინისტრაციაში როგორც **საჯარო მოხელეებმა ან კონტრაქტორმა საჯარო მოსამსახურეებმა**.⁹ მათ შორის ძირითადი განსხვავება არის ის, რომ „საჯარო მოხელეები შერჩეულნი არიან კონკრეტული კარიერისთვის, კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეები კი - კონკრეტული ფუნქციის შესასრულებლად“.¹⁰ ეს ორი სტატუსის ჯგუფი, ასევე, ემყარება სხვადასხვა სამართლებრივ ჩარჩოებს:

- გერმანიის საჯარო მოხელეების კანონი (BBG)¹¹ და საჯარო მოხელეთა კარიერული გზის რეგულაცია (BLV)¹² განსაზღვრავს საჯარო მოხელეების მიღების პირობებს და კარიერის განვითარების შესაძლებლობებს.
- საჯარო სამსახურის სატარიფო ხელშეკრულება (TVOeD)¹³ და ფედერალური ხელფასის რეგულირების ხელშეკრულება (TV EntgO Bund)¹⁴ წარმოადგენს შესაბამის სამართლებრივ დოკუმენტებს კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურის კარიერისთვის.

გერმანიაში ბევრად უფრო ნაკლები საჯარო მოხელეა, ვიდრე კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურე საჯარო სამსახურის იერარქიული დონეების ორ დაბალ საფეხურზე - საჯარო მოხელეების 11 და 26

⁶ Code général de la fonction publique, enacted in March 2022

⁷ Code général de la fonction publique, Livre III : Recrutement ; Livre V: Carrière et parcours professionnel

⁸ Ministère de la transformation et de la Fonction Publique (2021) : *Fonction publique. Chiffres clé 2021*.

⁹ გარდა ჯარისკაცებისა და მოსამართლეებისა, რომლებიც ქმნიან კიდევ ორ „ადამიანთა ჯგუფს გერმანიის საჯარო სამსახურში“

¹⁰ <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/administrative-reform/federal-public-service/federal-publi-service-node.html> [visited on September 13, 2022]

¹¹ Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Juni 2021 (BGBl. I S. 2250) geändert worden ist

¹² Verordnung über die Laufbahnen der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten (Bundeslaufbahnverordnung - BLV)

¹³ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, 2005.

¹⁴ Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes, 2013.

პროცენტი, შესაბამისად (იხილეთ მთლიანად გერმანიის საჯარო შემთხვევაში 40%-ზე ნაკლები საჯარო მოხელეა.

დანართი).¹⁵
სამსახურის

ქვემოთ წარმოდგენილია საჯარო მოხელეების იერარქიული სისტემა. არ არსებობს ანალოგიური სისტემა კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეებისთვის, თუმცა ხელფასების სტრუქტურა გარკვეულწილად მსგავსია (იხილეთ ქვემოთ აღწერა): ის ასევე ეფუძნება განათლების მიღწეულ ხარისხს და მიღებულ კვალიფიკაციას რეკრუტირების პროცესამდე, იქნება ეს ადგილზე სტაჟირების გზით თუ ტექნიკურ კოლეჯში ან უნივერსიტეტში.

გერმანიის საჯარო სამსახურში საჯარო მოხელეთა ოთხი კატეგორია/დონე არსებობს:

- რიგითი დონე (*einfacher Dienst*)
- შუალედური დონე (*mittlerer Dienst*)
- მაღალი დონე (*gehobener Dienst*)
- უმაღლესი დონე (*höherer Dienst*)

პირველი ორი კატეგორია განკუთვნილია აპლიკანტებისთვის, რომლებსაც აქვთ საშუალო/არასრული სკოლის ატესტატი ან განათლების ეკვივალენტური დონე და პროფესიული სასწავლებლის დიპლომი. როგორც კატეგორიების ფორმულირება გვთავაზობს, რიგითი დონე მოიცავს პროფესიებს, რომლებსაც აქვთ ჩვეულებრივი/რიგითი მოვალეობები, როგორებიცაა: კურიერი და შვეიცარი. ამ საფეხურზე ძალიან ცოტა საჯარო მოხელეა მით უფრო იმის გათვალისწინებით, რომ გერმანიის მთავრობამ ფოსტის პრივატიზება განახორციელა. წინამდებარე მიმოხილვაში, როდესაც განვიხილავთ შესაძლო კარიერულ გზას კანდიდატებისას, რომელთაც არ აქვთ სკოლის სრული ატესტატი, უნდა ვკონცენტრირდეთ შუალედური დონის პროფესიებზე.

სკოლის სრული ატესტატის გარეშე საჯარო სექტორში დასაქმებისთვის უფრო გავრცელებული გზა არის შეგირდობა, რომელიც ამზადებს კონტრაქტორ საჯარო მოსამსახურეებს კარიერისთვის (*Tarifbeschäftigter*). ამ ჯგუფში სხვადასხვა იერარქიული კატეგორიები დაყოფილია 15 სახელფასო ჯგუფად (*Entgeltgruppen E1-E15*). სახელფასო ჯგუფები E5-E8 შეესაბამება კონტრაქტორ საჯარო მოსამსახურეთა შუალედური დონის პროფესიებს. მათ მოეთხოვებათ შეგირდობა. ჯგუფები E1-E4 შეესაბამება რიგით დონეს და არ საჭიროებს განათლების რამე ხარისხს (შედარებითი შეჯამებისთვის იხილეთ დანართი 9). არატექნიკური ადმინისტრაციული პროფესიები, რომლებიც შეესაბამება **შუალედურ დონეს**, მოიცავს, მაგალითად, ოფის მენეჯერებს, ადმინისტრაციულ ოფიცერებს და ბიზნესის ადმინისტრატორებს. ამ საფეხურზე საჯარო სამსახურის სხვა პროფესიებია (გარდა ადმინისტრაციული პროფესიებისა), მაგალითად, **IT და ტელეკომუნიკაციების სპეციალისტი, მედია დიზაინერი, სოციალური მედიის მენეჯერი, ღონისძიებების მენეჯერი ან ბუღალტერი.** აღნიშნული პოზიციების უმეტესობისთვის საჭიროა შეგირდობა ან ტექნიკური უმაღლესი სკოლის ატესტატი. რიგითი დონის პოზიციები მოიცავს ქოლ ცენტრის ოპერატორს/მიმღებს, ოფისის მენეჯერის ასისტენტს/ბუღალტრის ასისტენტს ან პოზიციებს სტუდენტებისთვის.¹⁶

3.1.4 საკვალიფიკაციო მოთხოვნები ვაკანტური პოზიციებისთვის

საფრანგეთის შემთხვევაში C კატეგორიის შესაბამისი პოზიციებისთვის პოტენციურ კანდიდატთა გრადაცია საკამოდ მრავალფეროვანია - საშუალო/არასრული სკოლის ატესტატის, პროფესიული სასწავლებლის დიპლომის მფლობელი და დიპლომის არმქონე პირების ჩათვლით. 2019 წელს C კატეგორიის დასაქმების შერჩევის პროცესში ნახევარი არ საჭიროებდა საშუალო/არასრული სკოლის ატესტატს, ხოლო მეორე ნახევარი საჭიროებდა პროფესიული განათლების დიპლომს.

გერმანიის შემთხვევაში კი რიგითი და შუალედური დონის პოზიციები ხელმისაწვდომია კანდიდატებისთვის სრული სასკოლო განათლების გარეშე. შუალედური დონის პოზიციები მოითხოვს შეგირდობას და/ან გარკვეულ პროფესიულ გამოცდილებას კონტრაქტორი საჯარო

¹⁵ Statistisches Bundesamt. (2020). *Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes.*

¹⁶ www.service.bund.de [visited on September 6, 2022]

მოსამსახურეებისთვის, ხოლო მოხელეებისთვის მოსამზადებელი კურსის საჯარო სრულად გავლას. მოსამზადებელი პროგრამა არის დუალური სტაჟირება, რომელიც შედგება პრაქტიკული გამოცდილებისა და მინიმუმ ექვსთვიანი თეორიული განათლებისგან ადმინისტრაციულ სკოლაში. მოსამზადებელი პროგრამა უფრო დეტალურად არის აღწერილი ქვევით. სამუშაოსთვის საჭირო გამოცდილების დონის მიხედვით, IT-თან დაკავშირებულ პოზიციებზე მოთხოვნა რიგით და შუალედურ დონეზე შეიძლება მერყეობდეს მცირე გამოცდილებიდან (მაგ. სტუდენტები, რომლებიც ასევე მუშაობენ და ასისტენტებისთვის) სრულ პროფესიულ განათლებამდე/შეგირდობამდე ტექნოლოგიების სფეროში.¹⁷

3.1.5 პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირთა შერჩევის სამართლებრივი სტატუსი

საფრანგეთის შემთხვევაში შეუძლებელია პროფესიული განათლების მქონე ან უმაღლესი განათლების არმქონე კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეების სამართლებრივი სტატუსის დადგენა, რადგან ეს მონაცემები არ არის დაყოფილი დასაქმების კატეგორიების მიხედვით. თუმცა ზოგადი მარჯვენაბლები მიუთითებს იმაზე, რომ საჯარო სამსახურის პერსონალის დიდი უმრავლესობა საჯარო მოხელეა. 2019 წელს საჯარო მოხელეთა წილი ცენტრალურ საჯარო სამსახურში იყო 62%, ხოლო ადგილობრივ დონეზე 76% მაშინ, როდესაც პერსონალის დაახლოებით 20% არის კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურე.¹⁸ 2019 წლის კანონი საჯარო სამსახურის ტრანსფორმაციის შესახებ გზას ხსნის B და C კატეგორიებში უფრო მეტი შტატგარეშე და დროებით დასაქმებული თანამშრომლებისთვის. შესაბამისად, საჯარო მოხელეთა წილი შესაძლოა შემცირდეს უახლოეს წლებში.

გერმანიის შემთხვევაში უმაღლესი განათლების არმქონე და/ან პროფესიული განათლების მფლობელი აპლიკანტები შეიძლება დასაქმდნენ როგორც კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეები (Tarifbeschäftigte). ამ შემთხვევაში ისინი მოიაზრებიან საჯარო მოსამსახურეებად, თუმცა არ აქვთ საჯარო მოხელის სტატუსი. მათი დასაქმება, ანაზღაურება და კარიერული განვითარება ეფუძნება განსხვავებულ საკანონმდებლო ჩარჩოს (იხილეთ დანართი 10). მათი დამსაქმებელი შეიძლება იყოს სახელმწიფო, მიწა, მუნიციპალიტეტები ან ნებისმიერი კორპორაცია, სააგენტო ან დაწესებულება, რომელზეც ვრცელდება საჯარო სამართალი. სახელმწიფო საწარმოთა თანამშრომლები არ ითვლებიან საჯარო მოხელეებად.¹⁹ საშუალო/არასრული - საბაზისო სკოლის ატესტატის მფლობელი ადამიანები შეიძლება გახდნენ საჯარო მოხელეები რიგით დონეზე და შუალედურ დონეზე. ამ მიზნით გერმანიის ადმინისტრაციული სისტემა უზრუნველყოფს მოსამზადებელ სერვისს/კურსს სპეციალურ ტექნიკურ ადმინისტრაციულ სკოლებში. აპლიკანტთა მაქსიმალური ასაკი არის 32 წელი, გამონაკლისია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, მათი მშობლები და ის პირები, რომლებიც შშმპ ნათესავებს უვლიან.²⁰ სამწლიანი გამოსაცდელი ვადის გასვლის შემდეგ მათ შეუძლიათ მიიღონ პოზიციაზე უვადო დანიშვნის უფლება. მთავარი სამართლებრივი განსხვავება საჯარო მოხელეებსა და კონტრაქტორ საჯარო მოსამსახურეებს შორის არის სუვერენული ამოცანების დელეგირება, რომელთა შესრულებაც მხოლოდ საჯარო მოხელეებს შეუძლიათ, გერმანიის კონსტიტუციის §33(4) შესაბამისად. მაგალითად, საჯარო სამსახურის თანამშრომლებისგან განსხვავებით, საჯარო მოხელეებს გაფიცვის უფლება არ აქვთ.²¹

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ministère de la transformation et de la Fonction Publique (2021) : *Fonction publique. Chiffres clé 2021.*

¹⁹ [https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer_im_%C3%96ffentlichen_Dienst_\(Deutschland\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer_im_%C3%96ffentlichen_Dienst_(Deutschland)) [visited on September 6, 2022]

²⁰ <https://www.ruv.de/ratgeber/ausbildung-studium/ausbildung/karriere-oeffentlicher-dienst> [visited on September 1, 2022]

²¹ გერმანიაში საჯარო მოხელის სტატუსი საჯარო სამართალის ნორმებით წესრიგდება, რაც უვადოდ დანიშვნასა და გაფიცვის აკრძალვას გულისხმობს. საჯარო სამსახურში დასაქმებული პირების სამართლებრივი სტატუსის მიხედვით დაყოფის ძირითადი ლოგიკა ისაა, რომ „ძირითადი ფუნქციები“ მხოლოდ საჯარო მოხელეების მიერ უნდა შესრულდეს. საჯარო ფუნქციების სუვერენულ ხასიათს მოქალაქეთა „სიცოცხლისა და თავისუფლების“ უფლებებში შესაძლო ჩარევის ხარისხი განსაზღვრავს, როგორებიცაა: სამშენებლო და გარემოსდაცვითი

3.1.6 საჯარო სამსახურის დაბალ პოზიციებზე კანდიდატების

იერარქიულ
შერჩევის

საკვალიფიკაციო მოთხოვნები და დასაქმების შესაძლებლობები პროფესიული,
ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირთათვის

საფრანგეთში საჯარო სამსახურში დასაქმების A, B and C კატეგორიებში, დაქირავებულ კანდიდატთა 1/4-ზე მეტს აქვს განათლების დონე, რომელიც უფრო მაღალია, ვიდრე განაცხადისთვის საჭირო დონე. C კატეგორიის პროფესიებისთვის, მიკერძოება უმაღლესი განათლების დონის მქონე პირების დასაქმების მიმართ ყველაზე მაღალია და შეინიშნება უშუალოდ დასაქმების პროცესის წინ, რაც თვითცენზურის გამოხატულებაა.²² განსაკუთრებით რთულ ეკონომიკურ პირობებში ზედმეტად კვალიფიციული პირები განაცხადს აკეთებენ დაბალი კვალიფიკაციის პოზიციებზე, რათა გაზარდონ წარმატების შანსები. ეს ზრდის საჯარო ადმინისტრაციის ქვედა საფეხურებზე კადრების შერჩევის პროცესების სელექციურობას. 2019 წელს ამ დონეზე კადრების შერჩევის სელექციურობა იყო 6,8 კონკურენტული რეკრუტირებისთვის და 11,1 მარტივი რეკრუტირებისთვის.²³ ეს მაღალი სელექციურობა და კანდიდატების აბსოლუტური უმრავლესობა, რომელთაც აქვთ სრული ზოგადი განათლების დამადასტურებელი ატესტატი, ხელს უშლის სკოლის არასრული ატესტატის მფლობელი აპლიკანტების კონკურენტუნარიანობას. 2019 წელს აპლიკანტთა მხოლოდ 15%-ზე ნაკლებს უდასტურდებოდა უმაღლესი (საშუალო/სრული) სკოლის ატესტატზე (Baccalauréat) ქვედა დონის განათლება (იხ. დანართი 8). სამწუხაროდ, არ არსებობს მონაცემები დაქირავებულ პირებს შორის ამ კანდიდატების წილის შესახებ

გერმანიაში არ მოიპოვება მონაცემები რიგით დონესა და შუალედურ დონეზე დაქირავებული საჯარო მოხელეების ან კონტრაქტორ საჯარო მოსამსახურეთა/შეგირდების განათლების ფაქტობრივი დონის შესახებ. თუმცა მუშათა პროფკავშირის მთავარ გვერდზე მითითებულია, რომ **სტაჟიორი მთარგმნელები, უძრავი ქონების აგენტები, სამრეწველო თანამშრომლები/კლერკები, IT-თანამშრომლები ან მედია მენეჯერები** დე ფაქტოდ შერჩეულნი/დასაქმებულნი არიან მხოლოდ სრული ზოგადი განათლების ატესტატით, თუმცა ეს არ არის ფორმალური მოთხოვნა. ადმინისტრაციული ოფიცრების დასაქმება შესაძლებელია არასრული ზოგადი განათლებითაც.²⁴

რესპონდენტმა, რომელმაც 2019 წელს გაიარა მოსამზადებელი პროგრამა საჯარო სექტორის შუალედურ დონეზე დასაქმებლად, აღნიშნა, რომ მის კოპორტაში შეგირდობის ან მოსამზადებელ კურსზე მყოფი ახალგაზრდების დიდ უმრავლესობას ჰქონდა მინიმუმ უმაღლესი სკოლის (სრული ზოგადი) ატესტატი (Abitur). მეორეს მხრივ, ზოგიერთი შეგირდობის შეთავაზება/შესაძლებლობა ცხადად უგულვებელყოფს საშუალო სკოლის ატესტატს, როგორც შეფასების/დასაქმების კრიტერიუმს.

უსაფრთხოების კონტროლი, პოლიცია, სასამართლოს ფუნქციები და სხვ. საჯარო მოსამსახურეთა 37 %-ს აქვს საჯარო მოხელის სტატუსი, რომელთაგან, 60 % ფედერალურ და მიწების დონეზეა დასაქმებული, ხოლო 12 % ადგილობრივი თვითმმართველობის დონეზე; მეორე მხრივ, საჯარო მოსამსახურეთა შრომითი ურთიერთობა კერძო სამართალსა და ხელშეკრულებებს ეფუძნება. მათ გაფიცვის უფლება აქვთ. თუმცა ასეთი „სახელშეკრულებო“ პერსონალი სამსახურიდან უფრო მარტივად შეიძლება გათავისუფლდეს, რადგან მათი სამართლებრივი სტატუსი დამსაქმებლის საქმიანობის ხანგრძლივობაზეა დამოკიდებული (Kuhlmann, 2006b). საჯარო პერსონალის 59 % შრომითი ხელშეკრულებით არის დასაქმებული, რომელთა დიდი ნაწილი ადგილობრივ თვითმმართველობის დონეზე საქმიანობს (კულმანი, ვოლმანი, 2019).

²² Flachère, M. & E. Pouliquen. (2015). *Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches*. DGAFP : Paris, France.

²³ Ministère de la transformation et de la Fonction Publique (2021) : *Rapport Annuel sur l'Etat de la Fonction Publique. Politiques et pratiques de ressources humaines. Faits et chiffres*.

²⁴ <https://www.oeffentlicherdienst.de/index.php/berufe/tarifbeschaeftigte/berufe-auf-einen-blick#verwaltung> [visited on September 16, 2022]

მაგალითად, შემთხვევითად შერჩეული
შეგირდობის პროგრამის
მოთხოვნები IT სპეციალისტისთვის შემდეგია:²⁵

შერჩეული
საკვალიფიკაციო

„მოგვწერეთ რისი წარდგენა შეგიძლიათ: სკოლის ატესტატი და ქულები არ არის უმთავრესი კრიტერიუმი. უფრო მნიშვნელოვანია განმცხადებლის პიროვნული მახასიათებლები, როგორებიცაა: IT სფეროს მიმართ გამოხატული ინტერესი; ის, რომ აპლიკანტს სიამოვნებდეს სწავლის და თავსატეხების ამოხსნის პროცესი; სიამოვნებდეს გუნდური მუშაობა; ჰქონდეს პასუხისმგებლობის გრძნობა; კონფლიქტის გამკლავების უნარი და მოქნილობა; სიზუსტე და სანდობა; სერვისზე/ხარისხზე ორიენტირება.“

სხვა შემთხვევით მოძიებულმა შეთავაზებებმა კი აჩვენა უმაღლესი (სრული საშუალო) სასკოლო განათლების მქონე პირთა უფრო დიდი წილი, რომლებიც წარსულში იყვნენ დაქირავებულნი. ეს კი იწვევს მოტივაციის შემცირებას იმ აპლიკანტებისას, რომელთაც არ აქვთ შესაბამისი განათლება - არიან საშუალო სკოლის არასრული ატესტატის, პროფესიული და განათლების არმქონე პირები. ეს მტკიცებულება, თუნდაც არამეცნიერული, მიუთითებს, რომ საშუალო სკოლის არასრული ატესტატის, პროფესიული და განათლების არმქონე კანდიდატების მიმართ **მიკერძოება დამოკიდებულია უშუალოდ საჯარო დამსაქმებელსა და ინდივიდუალურ შეთავაზებაზე**. მნიშვნელოვანია იმაზე ხაზგასმაც, რომ როგორც საფრანგეთის, ისე გერმანიის შემთხვევაში, სახელფასო სკალები არ წარმოადგენს ბარიერს სრული სასკოლო განათლების არმქონე პირების დასაქმებისთვის, რადგან არსებობს სისტემური კავშირი პროფესიის კატეგორიებსა და სახელფასო სკალას შორის (იხ. დანართი).²⁶

3.1.7 პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირების შერჩევა და სატრენინგო პროგრამები

საფრანგეთის შემთხვევაში მიწოდების გენერირება: მრავალფეროვნების გასაუმჯობესებლად და საჯარო სამსახურში დასაქმების ღია და თანაბარი ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობის მიზნით, საფრანგეთის საჯარო მმართველობის სფეროში ფუნქციონირებს პროგრამა - „დაგეგმე ტალანტების აღმოჩენა - სერვისის საზოგადოებისთვის“ (*“plan talent service public”*).²⁷ ეს პროგრამა მიზნად ისახავს საჯარო სამსახურში დასაქმების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას და კანდიდატების თვითცნობის შემცირებას. ერთი კომპონენტი სახელწოდებით „საჯარო სამსახურის კიბე“ ძირითადად ფოკუსირდება სკოლებზე მოწყვლად ან იზოლირებულ სოფლებში. საჯარო მმართველობის სკოლის სტუდენტები ამ სკოლებს სტუმრობენ სხვადასხვა პროფესიისა და დასაქმების შესაძლებლობების წარმოსაჩენად. მონაწილეებს ეძლევათ პერსონალიზებული რჩევები და ორიენტირება, ასევე შემოთავაზებულია **რეპეტიტორობა, მენტორობა და სტაჟირება**. მეორე, **“Plan Jeunes” (ახალგაზრდული გეგმით) საფრანგეთის მთავრობა მიზნად ისახავს იმ ახალგაზრდების დასაქმებას და გადამზადებას, რომლებსაც არ აქვთ განათლების ხარისხი ან აქვთ პროფესიული განათლება (17,000 2022-2023 წლებში)**. ეს გეგმა მოიცავს ზომებს, რათა აღმოიფხვრას ადმინისტრაციული, ფინანსური და ინსტიტუციური ბარიერები მათი დაქირავებისას, აგრეთვე, მსმენელებს ხელი შეუწყოს შტატგარეშე ან უვადო კონტრაქტით დასაქმების პროცესში დიპლომის მიღების შემდეგ.²⁸ გარდა ამისა, საფრანგეთის მთავრობა მიზნად ისახავს შესთავაზოს 49,000 **სტაჟირება 2022 წლისთვის**, რათა ახალგაზრდებს საშუალება მისცეს **აღმოაჩინონ სხვადასხვა პროფესია**, რათა გამოავლინონ ახალგაზრდა „ტალანტები“.

²⁵ <https://www.ausbildung.de/stellen/ausbildung-fachinformatiker-in-systemintegration-m-w-d-bei-it-dienstleistungszentrum-berlin-itdz-berlin-in-berlin-0ebbc095-9d63-4d28-ae02-b0228eabb17a/> [visited on September 13, 2022]

²⁶ <https://www.oeffentlichen-dienst.de/entgeltgruppen.html> [visited on September 1, 2022]

²⁷ Ministère de la transformation et de la Fonction Publique (2021) : *Rapport Annuel sur l'Etat de la Fonction Publique. Politiques et pratiques de ressources humaines. Faits et chiffres.*

²⁸ Ministère de la transformation et de la Fonction Publique (2022) : *Circulaire du 6 juillet relative à la campagne de recrutements d'apprentis au sein de la fonction publique d'état.*

საფრანგეთის შემთხვევაში მომავალი

მომზადება: არასრული საშუალო

Collèges, i.e.) ან განათლების ეკვივალენტური დონის ახალგაზრდები, ასევე, შეიძლება გახდნენ საჯარო სამსახურში შეგირდები ისეთ სფეროებში, როგორცაა: მართლმსაჯულება, მონაცემები და სტატისტიკა, ადამიანური რესურსები, ინფორმატიკა და კომუნიკაცია.²⁹ ეს დუალური სტაჟირება მოითხოვს თეორიულ გაკვეთილებს შეგირდთა სასწავლო ცენტრში და ასევე, ანაზღაურებად საქმიანობას საჯარო მმართველობაში. იმისათვის, რომ გახდნენ საჯარო მოხელეები, შეგირდებს შეუძლიათ შერჩევის პროცესში მონაწილეობა მიიღონ ზემოთ აღწერილი კონკურენტული პროცესის გზით. საფრანგეთის მთავრობა მიზნად ისახავს 2022 წელს 17,000 შეგირდის მომზადებას. შედარებისთვის, გერმანიის სისტემა 2020 წელს 263,000 შეგირდს ითვლიდა.³⁰

საჯარო მოხელეების

განათლების (Brevet des

გერმანული სისტემის საინტერესო მახასიათებელია მისი ინტეგრირებული მოსამზადებელი პროგრამები მომავალი საჯარო მოხელეებისთვის და სტაჟირების შეთავაზებები საჯარო სამსახურის მომავალი კონტრაქტორი თანამშრომლებისთვის. საჯარო სამსახურში ინტეგრაციისთვის სასწავლო პროგრამები განსხვავებულია საჯარო მოხელეებისა და კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეებისთვის. მომავალი საჯარო მოხელეები გადიან მოსამზადებელ პროგრამას, ხოლო საჯარო სექტორის მომავალ კონტრაქტორ თანამშრომლებს შეუძლიათ განაცხადი შეიტანონ შეგირდობაზე. ეს უკანასკნელი ძალიან გავრცელებულია მუნიციპალურ დონეზე, ხოლო მოსამზადებელი პროგრამა უფრო გავრცელებულია ფედერალურ და მიწის დონეზე (იხ. დანართი).

მომავალი საჯარო მოხელეებისთვის:³¹ კანდიდატები, რომლებიც შეფასების ცენტრის შედეგის შემდეგ მიიღებენ მოსამზადებელ პროგრამაში, ინიშნებიან როგორც „კანდიდატი საჯარო მოხელეები“. მოსამზადებელი პროგრამა შეიძლება იყოს ზოგადი: ამ შემთხვევაში კანდიდატი საჯარო მოხელე ვაკანსიაზე განაცხადებს შეიტანს თავისი მოსამზადებელი პროგრამის დასრულების შემდეგ. ის ასევე შეიძლება იყოს მიმდგრებული კონკრეტულ თანამდებობებზე: ამ შემთხვევაში კანდიდატი უშუალოდ ინტეგრირდება ადმინისტრაციაში, სადაც მომზადებული იყო. მომზადების პროგრამის შინაარსი და პროცესი განისაზღვრება კანონმდებლობის მიერ.³² მოსამზადებელი პროგრამა შუალედური დონისთვის მოიცავს თეორიული ცოდნისა და პრაქტიკული გამოცდილების ნაზავს (საჯარო ადმინისტრაციის სამსახურებში სტაჟირების გზით). თეორიული ცოდნა მოიცავს სახელმწიფო, ადმინისტრაციულ და საჯარო სამსახურის კანონებს (როგორცაა: მგზავრობის ხარჯები ან საჯარო სამსახურის კანონები), საჯარო ფინანსებს, საჯარო სამსახურის ორგანიზებას, ასევე, საინფორმაციო ტექნიკას, ჯანდაცვის მენეჯმენტს და კომუნიკაციასა და თანამშრომლობას.³³ კანდიდატები ხდებიან საჯარო მოხელეები საბოლოო გამოცდის წარმატებით დასრულების შემდეგ. როგორც წესი, ეს არის ორი წლის შემდეგ. მოსამზადებელი პროგრამები უჩვეულოა რიგითი დონისთვის ამოცანების სიმარტივის გამო.³⁴

მომავალი კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეებისთვის: კანდიდატებს, რომლებსაც სურთ იმუშაონ საჯარო ადმინისტრაციაში რიგით ან შუალედურ დონეზე, შეუძლიათ განაცხადი შეიტანონ სტაჟირებაზე, რომელიც მათ კვალიფიციურს ხდის კონტრაქტორ საჯარო მოსამსახურის შესაბამის ვაკანსიებზე განაცხადის გასაკეთებლად. საჯარო ადმინისტრაციაში შეგირდად მუშაობის პარალელურად, შეგირდები დადიან პროფესიულ სასწავლებელში კვირაში 1-2 დღე ან წელიწადში რამდენჯერმე სემინარებზე. შეგირდობა გრძელდება 2-3,5 წელი. რაც უფრო მაღალია შეგირდის ზოგადი განათლების ხარისხი (სკოლის დიპლომი), მით უფრო მეტი შანსია, რომ შემცირდეს მისი შეგირდობის პერიოდი.³⁵ კანდიდატებს, რომელთაც აქვთ უმაღლესი (საშუალო/სრული) სკოლის

²⁹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/score/lapprentissage> [visited on September 13, 2022]

³⁰ იხ. დანართები

³¹ DBB Beamtenbunf und tarifunion. (2020). *Start: Einblicke in den öffentlichen Dienst*. DBB: Germany. https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2020/start_2020.pdf

³² *Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den mittleren nichttechnischen Dienst in der allgemeinen und inneren Verwaltung des Bundes* (MntDAIVVDV)

³³ Ibid. : §8(2)

³⁴ <https://de.wikipedia.org/wiki/Vorbereitungsdienst> [visited on September 1, 2022]

³⁵ https://www.wir-sind-bund.de/DE/Service/AzubiABC/azubi-a-b-c_node.html [visited on September 16, 2022]

ატესტატი, შეუძლიათ განაცხადის სწავლებაზე, რათა მოიპოვონ საბაკალავრო ხარისხი. ეს მათ საშუალებას აძლევს მიიღონ კვალიფიკაცია საჯარო სამსახურის უფრო მაღალი დონის პოზიციებზე. შეგირდობის მსგავსად, ორმაგი სწავლა მოიცავს პრაქტიკულ და თეორიულ ნაწილებს.

შეტანა დუალურ საუნივერსიტეტო

3.1.8 პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე პირების კონკურენტულობა და დასაქმების პოლიტიკის პრიორიტეტები

საფრანგეთში C კატეგორიის პროფესიებზე განაცხადის შეტანისთვის საჭიროა მინიმუმ არასრული საშუალო განათლება (Brevet des Collèges, i.e.) ან განათლების ეკვივალენტური დონე. არსებული მონაცემებით, C კატეგორიის შემთხვევაში კანდიდატთა 15 პროცენტზე ნაკლები აკეთებს განაცხადს განათლების ხარისხის გარეშე. **C კატეგორიის კანდიდატების 85 პროცენტზე მეტს აქვს სრული საშუალო განათლება (baccalauréat) ან განათლების უფრო მაღალი დონე** (იხ. დანართი). დაახლოებით 12 პროცენტი აკეთებს განაცხადს მაგისტრის ხარისხით და დაახლოებით 1 პროცენტი დოქტორის ხარისხითაც კი. ეს გამოწვეულია კონკურენტული დასაქმების/რეკრუტირების პროცესების მაღალი შერჩევითობით (1/6,8 სახელმწიფო დონეზე), რაც უზიძვებს კანდიდატებს უფრო მაღალი განათლების დონით განაცხადი გააკეთონ დაბალი კატეგორიის პოზიციებზე, რათა გაიზარდოს მათი წარმატების შანსები, ასევე ეკონომიკური ვითარება/გარემო და ახალგაზრდების უმუშევრობის დონე.³⁶

გერმანიაში კანდიდატების შერჩევა ხდება დამსახურების საფუძველზე შერჩევის პრინციპით (*Bestenauslese*). კონსტიტუციის ნაწილი §33(2) განსაზღვრავს, რომ გერმანიის ყველა მოქალაქეს უნდა ჰქონდეს თანაბარი წვდომა საჯარო სამსახურზე მისი შესაფერისობის (*Eignung*), შესრულების ხარისხის (*Leistung*) და კვალიფიკაციის (*Befähigung*) შესაბამისად. შერჩევის პროცესში შესრულების ხარისხის კრიტერიუმი გამოიხატება საგანმანათლებლო დონესა და სკოლის ქულებში. **რეკრუტირების პროცესში, მიუხედავად იმისა, რომ კანდიდატებს შეუძლიათ განაცხადი შეიტანონ არასრული საშუალო განათლებით ან განათლების ეკვივალენტური საფეხურით (10 წელი)**. თუმცა არასრული საშუალო განათლების მქონე და არმქონე პირი ავტომატურად უფრო არახელსაყრელ მდგომარეობაშია. მონაცემები არ მოიპოვება პოზიციების, შეგირდების ან მოსამზადებელი პროგრამის შემთხვევაში აპლიკანტთა განათლების დონის შესახებ. მიუხედავად ამისა, იმის გათვალისწინებით, რომ მთლიანად სისტემა უფრო უპირატესობას ანიჭებს კანდიდატებს სრული საშუალო განათლებით, არამეცნიერული მტკიცებულებით, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ ზოგიერთ ვაკანტურ პოზიციაზე ეს კრიტერიუმი ნათლად არის მეორეხარისხოვნად მიჩნეული პიროვნული მახასიათებლების სასარგებლოდ (იხილეთ მაგალითი ზემოთ მოცემულ მე-4 სექციაში).

3.1.9 კარიერის განვითარების მექანიზმები პროფესიული, ზოგადი (სრული/არასრული) განათლებისა და ატესტატის არმქონე კანდიდატებისთვის და არსებული ბარიერები შემდგომი კარიერული წინსვლისთვის

საფრანგეთის დასაქმების სამივე - A, B და C კატეგორიაში არის პროფესიები და თითოეულ პროფესიაში არის ერთი ან მეტი განვითარების დონე. თითოეულ დონეს შეესაბამება სხვადასხვა სახელფასო სკალა. ხელფასის მასშტაბი დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე. საფრანგეთში კარიერული განვითარების შემდგომ დონეზე გადასვლა შესაძლებელია დამსახურების, გამოცდის, კონკურსის ან დაწინაურების გზით. თუმცა, C კატეგორიის პერსონალი შეიძლება განვითარდეს და გადავიდეს B ან A კატეგორიაში მხოლოდ საგანმანათლებლო დონის მოთხოვნების დაკმაყოფილებით და შესაბამისი კონკურსის გავლის გზით. საფრანგეთის კარიერული განვითარების სისტემა განსაკუთრებულ ყურადღებას ანიჭებს C კატეგორიის თანამშრომლებს, რომლებსაც არ აქვთ უმაღლესი (საშუალო/სრული) სკოლის ატესტატი.³⁷ მაგალითად, ის ხელს უწყობს ანაზღაურებად

³⁶ Flachère, M. & E. Pouliquen. (2015). *Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches*. DGAFP : Paris, France.

³⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3026> [visited on September 2, 2022]

საგანმანათლებლო შევებულებას.
ორი წლის განმავლობაში C

შევებულების პირველი
კატეგორიის

თანამშრომლები საგანმანათლებლო შევებულების დროს იღებენ ხელფასის 85 პროცენტს. ის ასევე ანიჭებს C კატეგორიის უმაღლესი (საშუალო/სრული) სკოლის ატესტატის არმქონე პერსონალს პრიორიტეტს უწყვეტი ტრენინგის/განათლების მიღების თვალსაზრისით.³⁸

შესაფერისობის (*Eignung*), შესრულებისა (*Leistung*) და კვალიფიკაციის (*Befähigung*) შესაბამისად შერჩევის სამი კრიტერიუმი ასევე ვრცელდება საჯარო მოხელის შემდგომი კარიერული წინსვლისა და განვითარების განმავლობაში. საჯარო მოხელეებს რიგით და შუალედურ დონეებზე, რომლებიც არიან საშუალო/არასრული სკოლის ატესტატის, პროფესიული სასწავლებლის დიპლომის მფლობელი და დიპლომის არმქონე პირები, შეუძლიათ მიაღწიონ დასაქმების უფრო მაღალ დონეს გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების გზით. დროთა განმავლობაში გამოცდილების დაგროვების შედეგად, საჯარო მოხელე თანდათან გადაინაცვლებს სტატუსის მიხედვით იერარქიულ შემდგომ საფეხურზე, რომ მიაღწიოს გარდამავალ დონეს. შუალედური დონის საჯარო მოხელე, როგორც წესი, იწყებს A6 დონეზე და შეიძლება მიაღწიოს გარდამავალ დონე A9-ს დაახლოებით 10 წლის განმავლობაში. ამ ეტაპზე, მაღალ დონეზე დაწინაურებისთვის კანდიდატს ან დასრულებული უნდა ჰქონდეს მოსამზადებელი პროგრამა მაღალი დონისთვის ან უნდა ფლობდეს ბაკალავრის ხარისხის დიპლომს და უდასტურდებოდეს საჯარო სამსახურში პრაქტიკული გამოცდილება. **ბრუელის საჯარო ადმინისტრირების ფედერალურ უნივერსიტეტს შემოთავაზებული აქვს ადეკვატური დუალური სასწავლო პროგრამები.**³⁹

3.1.10 პროფესიული განათლების საგანმანათლებლო პროგრამის შესაბამისობა საჯარო სექტორის მოთხოვნებთან

საფრანგეთის შემთხვევაში კანდიდატებს შეუძლიათ მოემზადონ C კატეგორიის კონკურენტული შერჩევის პროცესებისთვის სხვადასხვა გზით:

- ზოგიერთ საჯარო საგანმანათლებლო დაწესებულებას და ადგილობრივ თვითმმართველობას შემოთავაზებული აქვს სპეციალური მოსამზადებელი ტრენინგები;
- CNED (დისტანციური სწავლების საჯარო პროვაიდერი) სთავაზობს დისტანციურ ტრენინგ მოდულებს C კატეგორიაზე მოხვედრის მსურველ კანდიდატებს;
- წინა შერჩევის ამსახველი ჩანაწერები ხელმისაწვდომია ონლაინ, დამოუკიდებლად მომზადებისთვის.

კანდიდატებს, რომლებიც პირდაპირ აკეთებენ განაცხადს C კატეგორიის პოზიციებზე, როგორც კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეები, შეუძლიათ მოიძიონ სამუშაო შეთავაზებები/ვაკანტური პოზიციები ონლაინ პლატფორმის საშუალებით - <https://place-emploi-public.gouv.fr>. C კატეგორიის ადმინისტრაციული თანამდებობების ზოგადი ანალიზი აჩვენებს, რომ ადმინისტრატორები, ბუღალტრები, ფრონტლაინ ოფიცრები და ოფის მენეჯერები ყველაზე მოთხოვნადი არიან ამ კატეგორიაში.

გერმანიის შემთხვევაში პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებში ინტეგრირება რიგითი და შუალედური დონისთვის შესაბამისი კვალიფიკაციის ასამაღლებლად ხორციელდება **შეგირდობის ან მოსამზადებელი პროგრამებს** მეშვეობით. შეგირდობის შესაძლებლობები ხელმისაწვდომია ონლაინ მრავალ სამთავრობო საძიებო პლატფორმაზე. დუალური სტაჟირებისა და მოსამზადებელი პროგრამის მიმდინარე შეთავაზებების მიმოხილვა ადმინისტრაციაში საშუალო დონის პოზიციებზე აჩვენებს, რომ შემდეგი პოზიციები არის ყველაზე მოთხოვნადი სრული საშუალო სკოლის ატესტატისა და მისი ფლობის გარეშე: *საგადასახადო ადმინისტრატორი (1,012 შეთავაზება)* და

³⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3019> [visited on September 2, 2022]

³⁹ <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/beamtinnen-und-beamte/laufbahnrecht/laufbahnrecht-artikel.html> [visited on September 1, 2022]

კლერკები (764 შეთავაზება).⁴⁰ 2020
საჯარო სექტორში 263,000 სტაჟიორი
უმრავლესობა დაქირავებული იყო მიწის/ვედეერალურ დონეზე (იხ. დანართი).

წელს გერმანიის
იყო, მათი დიდი

3.1.11 საფრანგეთისა და გერმანიის შემთხვევების შედარებითი ანალიზის შედეგები

განხილული ორი ქვეყნის შედარებითი ანალიზის საფუძველზე შემდეგი დასკვნების გამოტანის შესაძლებლობა დგება:

- **საშუალო (სრული/არასრული) და პროფესიული განათლების მქონე პირები ნაკლებად არიან წარმოდგენილი და არათანაბარ პირობებში არიან შერჩევის პროცესის დროს** - თეორიულად, ორივე, ფრანგული და გერმანული, სისტემაზე საშუალებას იძლევა დაასაქმოს ადამიანები უმაღლესი განათლების ხარისხის გარეშე (სექცია 1). რეალურად, სამართლებრივი ჩარჩოების მიუხედავად, შეგირდების ან კანდიდატების უმეტესობას საჯარო სექტორში აქვთ ტექნიკური ან უმაღლესი სკოლის ატესტატი (*Abitur, baccalauréat*). საფრანგეთსა და გერმანიაში მნიშვნელოვნად გაიზარდა ადამიანების რიცხვი, რომლებიც იღებენ სრულ სასკოლო განათლებას ბოლო ათწლეულის განმავლობაში. ამ რიცხვმა მიაღწია 40 პროცენტს გერმანიაში (2019) და თითქმის 46 პროცენტს საფრანგეთში (2020, წინასწარი მონაცემები). მოსახლეობის 10 პროცენტს გერმანიაში და 18 პროცენტს საფრანგეთში აქვთ ტექნიკური სკოლის ატესტატი. ეს გულისხმობს, რომ კვალიფიკაცია და შესაბამისად, კონკურენცია იზრდება მიწოდების მხარეს, რაც, თავის მხრივ, ხელს უწყობს ზედმეტად კვალიფიციური აპლიკანტების რიცხვის ზრდას დაბალი კვალიფიკაციის მქონე საფეხურებზე (იხ. დანართი აპლიკანტების კვალიფიკაციების შესახებ C კატეგორიის პოზიციებისთვის საფრანგეთში). გერმანიაში ძირეული პრინციპი, რომელიც გულისხმობს შერჩევას დამსახურების/მიღწევის მიხედვით, ინტერპრეტირებულია იმგვარად, რომ ის პრივილეგიას ანიჭებს განათლების უფრო მაღალ საფეხურზე მყოფთ (იხილეთ სექცია 7).⁴¹
- **გერმანიაში ინტეგრირებული პროფესიული მომზადების პროგრამები ხელს უწყობს განათლებასა და სამუშაოს შორის შეთანხმებულობას** - გერმანიაში პროფესიული სწავლება არის საჯარო სამსახურის განუყოფელი ნაწილი ან მომავალი კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეებისთვის სტაჟირების სახით ან მომავალი საჯარო მოხელეებისთვის მოსამზადებელი პროგრამის სახით (იხ. სექცია 6). კანდიდატები გადიან ტრენინგს როგორც თეორიულ, ასევე პრაქტიკულ ნაწილში იმ პოზიციებზე, რომლებზეც აპირებენ განაცხადის გაკეთებას, რაც უზრუნველყოფს თანხვედრას საგანმანათლებლო შეთავაზებასა და საჯარო სექტორის საჭიროებებს შორის. შეგირდები დადიან პროფესიულ სასწავლებლებში, სადაც გადიან საჯარო მმართველობისთვის რელევანტურ კურსებს. მომზადების პერიოდში თეორიული განათლებაზე პასუხისმგებლობა შინაგან საქმეთა სამინისტროს ევალება.
- **საფრანგეთი აქტიურად უწყობს ხელს საშუალო განათლების პერსონალის საგანმანათლებლო განვითარებას** - საშუალო განათლების პირები სარგებლობენ სპეციალური ღონისძიებებით და პრიორიტეტული წვდომით საგანმანათლებლო შევსებულებასა და ტრენინგზე. ეს მათ აძლევს შესაძლებლობას მიაღწიონ უმაღლესი სკოლის (*baccalauréat*) საფეხურს, როგორც საბაზისო მოთხოვნას B კატეგორიის პოზიციებზე დასაქმებისთვის (იხ. სექცია 8).
- **საფრანგეთი და გერმანია იყენებს სხვადასხვა პროაქტიულ მეთოდს სამუშაო ძალის მიწოდების გასაძლიერებლად** - თვითცენზურის შესამცირებლად, სხვადასხვა განათლების მქონე ახალგაზრდების მოსაზიდად და საჯარო სამსახურში მათი შესვლის გასაადვილებლად, საფრანგეთმა წამოიწყო რამდენიმე ინიციატივა მათი ცნობიერების ასამაღლებლად საჯარო სამსახურში შესაძლო პროფესიებისა და წვდომის პირობების შესახებ (იხ. სექცია 6). პროგრამებში ასევე შემოთავაზებულია მენტორობა. საფრანგეთმა ასევე გააუმჯობესა სტაჟირებისა და შეგირდობის პირობები და რაოდენობა. თავის საჯარო სამსახურში დემოგრაფიული პრობლემის წინაშე დადგომის შემდეგ გერმანია წამოიწყო ონლაინ კამპანია, რომლის მიზანი იყო ფართო საზოგადოების უკეთ ინფორმირება საჯარო სექტორში მუშაობის

⁴⁰ <https://www.ausbildung.de/berufe/themen/in-der-oeffentlichen-verwaltung/> [visited on September 13, 2022]

⁴¹ Interview with Bundestag Civil Servants

შესაძლებლობის შესახებ.⁴²

საკითხზე მოხსენებაში PwC

არაპირდაპირი შესვლის ხელშეწყობას, ანუ კერძო სექტორის გამოცდილების მქონე პირთა ინტეგრაციას.⁴³ ეს შეიძლება გაკეთდეს საკვალიფიკაციო მოთხოვნების გადახედვით ან ტრენინგის შინაარსისა და ხანგრძლივობის ადაპტირებით მათი შეგირდობის და მოსამზადებელ ეტაპზე.

- **საფრანგეთსა და გერმანიას აქვთ კატეგორიების, პროფესიების, ქულებისა და რეიტინგების ყოვლისმომცველი სისტემა** - ეს სისტემები აკავშირებს საჯარო ორგანიზაციებს სტანდარტიზირებულ კრიტერიუმებთან და ხელფასის სკალებთან, როდესაც ხდება კადრების და შეგირდების აყვანა და აქ გათვალისწინებულია განათლების დონეც. გერმანიის საჯარო დაწესებულებას არ შეუძლია გამოაცხადოს შეგირდის პოზიციაზე შეთავაზება რიგით ან შუალედურ დონეზე და მოითხოვოს სკოლის სრული განათლების ატესტატი. ხელფასი ან კომპენსაცია განსაზღვრულია ამ სისტემით (იხილეთ სექციები 1, 5 და 8).

დემოგრაფიულ

რეკომენდაციას უწევს

3.2 ევროკავშირის და მისი წევრი სხვა ქვეყნების გამოცდილება

ევროკავშირის ქვეყნების უმეტესობა საჯარო სამსახურში ადამიანური რესურსების მართვის მიზნით ეყრდნობა საჯარო სამსახურის აქტებს/კოდექსებს და შესაბამის რეგულაციებს, რომლებიც აყალიბებს დამოუკიდებელი, კარგად ფუნქციონირებადი საჯარო მმართველობის ძირითად უფლებებსა და ღირებულებებს, თუმცა პრაქტიკა განსხვავდება ამ უფლებების განხორციელებისა და დაცვის კუთხით. ევროკავშირის თითოეული წევრი სახელმწიფო ასევე გამოირჩევა თავისი უნიკალური საჯარო სამსახურის სისტემით თავისი სამართლებრივი, ადმინისტრაციული და კულტურული ტრადიციების შესაბამისად. საჯარო სამსახურის სისტემები, როგორც წესი, კლასიფიცირდება ორ ტიპად (თუმცა ქვეყნების უმეტესობა მათი ჰიბრიდული ვარიაციისკენ იხრება): კარიერასა და პოზიციაზე დაფუძნებული. ბოლო ათწლეულების განმავლობაში, ევროკავშირის წევრი ქვეყნების საჯარო სამსახურებმა გაიარეს მნიშვნელოვანი რეფორმები ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის (HRM) სფეროში შესრულების ხარისხის გასაუმჯობესებლად, მათ შორის - კერძო სექტორის შთაგონებით.

ევროპის მასშტაბით, ტრადიციულად, საჯარო სექტორი წარმოადგენდა მთავარ დამსაქმებელს, სტაბილურობის მაღალი გარანტიებით და „კარიერაზე დაფუძნებული“ სისტემის შეთავაზებით, რომელიც სკოლის, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებისა და/ან უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულს საჯარო სექტორში საწყის დონეზე დაქირავების პირობებში აძლევდა შემდგომი კარიერული წინსვლისა და განვითარების აქტიურ შესაძლებლობას, ხანდაზმულობაზე დაფუძნებული ანაზღაურებისა და დაწინაურების მუდმივი პროგრესირების შესაძლებლობით, საპენსიო ასაკის მიღწევამდე. თუმცა დროთა განმავლობაში ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი ევროპაში გადავიდა ლეგალური, კარიერაზე დაფუძნებული მიდგომიდან, რომელიც ორიენტირებულია დროსთან მიმართებით შესაბამისი კვალიფიკაციის დაგროვებაზე, კომპეტენციებზე დაფუძნებული ადამიანური რესურსების მართვის (HRM) მიდგომაზე, რომელიც ითვალისწინებს პერსონალის უნარებს, ცოდნას და დამოკიდებულებებს ადამიანური პოტენციალის მაქსიმალური გამოყენებისთვის. ტექნიკური უნარებისა და ცოდნის გარდა, ე.წ. „რბილი უნარები“ - როგორებიცაა: შედეგზე ორიენტაცია, თვითმოტივაცია, კომუნიკაცია, გუნდური მუშაობის უნარი, თავდაჯერებულობა, მოლაპარაკება, ადაპტირება, მედეგობა და ა.შ. ამჟამად, თითქმის არ არსებობს ევროპული ქვეყანა, რომელსაც არ დაუწვია თავისი პერსონალის მართვა უფრო კომპეტენციებზე დაფუძნებული მიდგომით. თუმცა უნდა ვაღიაროთ, რომ კომპეტენციებზე დაფუძნებული ადამიანური რესურსების მართვა (HRM) ძირითადად ეხება უმაღლეს საჯარო მოხელეებს, ხოლო

⁴² გერმანიის მთავრობამ დაიწყო მარკეტინგული კამპანია "durchstaaten.de" 2017 წელს. ის მიზნად ისახავდა მოქალაქეების ინფორმირებას ფედერალურ, მიწის და მუნიციპალურ დონეზე საჯარო სექტორში მუშაობის შესაძლებლობის შესახებ და მისი მიზიძველობისა და თანამედროვეობის რეკლამირებას. ეს იყო მთავრობის დემოგრაფიული სტრატეგიის ნაწილი.

⁴³ pwc (2022). *Fachkräftemangel im öffentlichen Sektor Warum wir dringend handeln müssen. Zehn Handlungsempfehlungen als Impuls für Entscheider:innen.*

საჯარო სექტორში საწყის დონეზე პირობებში კვლავ მნიშვნელოვანია შერჩევა, როგორც ამას ევროკომისიის გამოცდილებაც ადასტურებს.

დაქირავების განათლების დონით

3.2.1 ევროკომისია

ადამიანური რესურსების და უსაფრთხოების გენერალური დირექტორატი (Directorate-General for Human Resources and Security) ევროკომისიის საჯარო მოხელეთა და საჯარო სამსახურის მართვაზე პასუხისმგებელი დეპარტამენტია. ევროკავშირის დონეზე არსებობს სხვადასხვა კატეგორიის ევროკომისიის პერსონალი. მათ შორის მუდმივი თანამდებობის პირებიდან უნდა გამოიყოს: ადმინისტრატორები (AD), თანაშემწეები/ასისტენტები (AST) და მდივან-თანაშემწეები/ასისტენტები (AST/SC). ადმინისტრატორები ჩართულნი არიან პოლიტიკის შემუშავებაში, ევროკავშირის კანონმდებლობის განხორციელებაში, ანალიზსა ან საკონსულტაციო სამუშაოებში. პოლიტიკის სფეროები, სადაც მათ უწევს მოღვაწეობა, საკმაოდ ფართოა და მოიცავს ადმინისტრირებას, სამართალს, ფინანსებს, ეკონომიკას, კომუნიკაციებს და მეცნიერებას. მთარგმნელები და თარჯიმნები ასევე მიეკუთვნებიან ადმინისტრატორებს. ასისტენტები, როგორც წესი, ადმინისტრატორებს უწევენ აღმასრულებელ, ტექნიკურ და ანალიტიკურ მხარდაჭერას, ხოლო მდივან-თანაშემწეები/ასისტენტები ჩართული არიან ოფისის მენეჯმენტსა ან ადმინისტრაციულ მხარდაჭერაში. მონაცემები მათი რაოდენობისა და პროპორციული განაწილების შესახებ წარმოდგენილია თანდართულ ცხრილში.

ცხრილი 3 ევროკავშირის დონეზე არსებული სხვადასხვა კატეგორიის ევროკომისიის პერსონალი 2020 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით

ფუნქცია (ჯგუფი)	პერსონალის რაოდენობა	წილი
სენიორ მენეჯერი (SM)	355	1.1%
შუალედური მენეჯერი (MM)	1,119	3.4%
არა-მენეჯერული როლები		
ადმინისტრატორები (AD)	11,725	35.7%
თანაშემწეები/ასისტენტები (AST)	7,454	22.7%
მდივან-თანაშემწეები/ასისტენტები (AST/SC)	490	1.5%
დროებითი პერსონალი (TS) AD	769	2.3%
დროებითი პერსონალი (TS) AST	370	1.1%
დროებითი პერსონალი (TS) AST/SC	396	1.2%
კონტრაქტორები	7,478	22.8%
სპეციალიზირებული მრჩეველი (SA)	22	0.1%
ლოკალური პერსონალი (LS)	2,118	6.4%
პერსონალი ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით (SNL)	551	1.7%
ჯამში	32,847	100%

ევროკომისიის შესაბამის პოზიციებზე დაწინაურების შესაძლებლობები განსხვავდება განათლების დონის მიხედვით. კერძოდ, თუკი ადმინისტრატორებს მოეთხოვებათ უმაღლესი განათლების დიპლომი, ეს მოთხოვნა არ ვრცელდება თანაშემწე/ასისტენტებსა და მდივან-თანაშემწე/ასისტენტებზე. ამ უკანასკნელთა შემთხვევაში მინიმუმ სრული ზოგადი განათლების (საშუალო/სრული სკოლის) დამადასტურებელი ატესტატის ფლობაც საკმარისია და თუკი დამატებით, სამუშაო სტაჟიც უდასტურდებათ, ეს მათი კარიერული განვითარების კიბეზე დაწინაურების საფუძველი ხდება.

- **ადმინისტრატორები** - ადმინისტრატორის კარიერა მერყეობს AD5-დან AD16 კლასამდე, სადაც AD5 კლასი უნივერსიტეტის კურსდამთავრებულთა საგანმანათლებლო დონის შესაბამისია. მათი შერჩევა და დაქირავება ასევე შესაძლებელია მოხდეს უფრო მაღალ კლასებზეც - AD6 ან AD7 უფრო სპეციალისტის სახით, სადაც განმცხადებელს უწევს შესაბამისი რამდენიმეწლიანი სამუშაო გამოცდილების დადასტურება. AD9-AD12 არის მმართველობის შუალედური დონე, რომელზეც კანდიდატების შერჩევა/დასაქმება მოითხოვს მენეჯმენტის წინა გამოცდილებას. რაც შეეხება AD13-AD16 კლასს, ეს უკვე მაღალი

მმართველობითი დონეა,
ხარისხის დადასტურებაა
პოზიციაზე სამუშაო გამოცდილებასთან ერთად.

რომელზეც მაგისტრის
საჭირო მენეჯერულ

- **ასისტენტები** - ასისტენტის კარიერა მერყეობს AST1-დან AST11 კლასებს შორის, თუმცა მათი დიდი უმრავლესობა ჩვეულებრივ შედის AST1-AST3 კლასებში. როგორც მინიმუმ, AST1 კანდიდატს უნდა ჰქონდეს საშუალო განათლება და წინა, შესაბამისი, სამუშაო გამოცდილება ან გააჩნდეს შესაბამისი პროფესიული კვალიფიკაცია.
- **მდივან-თანაშემწე/ასისტენტები**, რომელსაც კლერკების სახელით მოიხსენიებენ, მოიცავს AST/SC1-AST/SC6 კლასებს. როგორც წესი, „ახალბედა“ პერსონალი ჩვეულებრივ შედის AST/SC 1 კლასში. როგორც მინიმუმ, AST/SC1 კანდიდატს უნდა ჰქონდეს დასრულებული საშუალო განათლება და უდასტურდებოდეს საშუალო სკოლის შემდგომ მინიმუმ 1 წლის შემდგომი სასწავლო გამოცდილება, რომელიც იძლევა წვდომის უფლებას უმაღლესი განათლების მიღებაზე ან სამწლიანი სასწავლო გამოცდილება პროფესიულ განათლებაზე. აქვე ხაზგასასმელია ის ფაქტიც, რომ პროფესიული თუ სასწავლო გამოცდილება უნდა უკავშირდებოდეს მის მოვალეობებს.

ევროკავშირის ინსტიტუტები მუდმივ კონტრაქტებზე კანდიდატებს ღია საკონკურსო წესით ირჩევენ (ინფორმაცია ვაკანტური თანამდებობების შესახებ გამოქვეყნებულია ევროკომისიის ვებგვერდზე). სასურველ ვაკანტურ თანამდებობაზე განაცხადის შეტანის შემდეგ კანდიდატებს უწევთ ელექტრონული საგამოცდო ტესტების პირველ რაუნდის წარმატებით ჩაბარება. ტესტი კომპინირებულია და ორიენტირებულია გამოავლინოს კანდიდატების უნარები, შესაძლებლობები და ფსიქოლოგიური გაწონასწორებულობის დონე. ტესტის წარმატებით ჩაბარების შემთხვევაში კანდიდატს უწევს სამუშაოსთან დაკავშირებული სავარჯიშოების შესრულება ჯგუფურ გარემოში და მინიმუმ 2 შემფასებელთან გასაუბრება.

3.2.2 ბულგარეთი

ბულგარეთის საჯარო სამსახურში დასაქმების ზოგადი მოთხოვნები დადგენილია საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მე-7 მუხლით. საჯარო მოხელედ შეიძლება დაინიშნოს ნებისმიერი პირი, რომელიც აკმაყოფილებს ამ მოთხოვნებს. თუმცა, თითოეულმა დაწესებულებამ შესაძლოა დააწესოს სპეციფიკური დამატებითი მოთხოვნებიც, როგორებიცაა: ადმინისტრაციულ პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილება საჯარო სამსახურში და მის ფარგლებს გარეთ მუშაობის პირობებში ან სპეციალური საგანმანათლებლო ხარისხის დონე. ბულგარეთის საჯარო სამსახურში მოსახვედრად რეკრუტირების პროცესის კონკურსის პროცედურებით მართვა არ არის სავალდებულო, თუმცა ასეთი შესაძლებლობა ალტერნატივის სახით ყოველთვის არსებობს.

მიუხედავად იმისა, რომ ბულგარეთის საჯარო სამსახურში მოსახვედრად რეკრუტირების პროცესის კონკურსის პროცედურებით მართვა არასავალდებულოა, დაწესებულების ზოგიერთი ხელმძღვანელი იყენებს მას საწყის დონეზე დასაქმების მიზნით. კონკურსი იშვიათად გამოიყენებოდა უმაღლესი საჯარო მოხელის კადრების დასაკომპლექტებლად. გასათვალისწინებელია, რომ 2001 წლის ნოემბერში ბულგარეთის პარლამენტმა შეცვალა საჯარო სამსახურის კანონის მე-7 მუხლი, რომელიც მოითხოვდა, რომ მენეჯერულ თანამდებობაზე კანდიდატებს ჰქონოდათ უმაღლესი საუნივერსიტეტო განათლება. ეს მოთხოვნა დღეს აღარ მოქმედებს. ამავდროულად, „ადმინისტრაციის შესახებ“ კანონის მე-14 მუხლში განხორციელებული ცვლილებების მიხედვით, ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე მოსახვედრად ძირითადი მოთხოვნები შემოიფარგლება მინიმალური განათლების ხარისხით და როგორც ზოგადი, ასევე ვაკანსიის შესაბამისი სპეციფიკური, სამსახურებრივი გამოცდილებით.

3.2.3 უნგრეთი

უნგრეთის საჯარო სამსახურის შემთხვევაში, განყოფილებების უფროსების გარდა, სხვა თანამდებობაზე დანიშნული ყველა პირი ყველაზე დაბალი სახელფასო ანაზღაურების კატეგორიაში ხვდება და იწოდება სტაჟიორად, ვიდრე არ გაივლის ერთწლიან ტრენინგებს და ჩააბარებს საბაზისო

სავალდებულო გამოცდას. მხოლოდ ნაწილდებიან ისინი საჯარო

ამ შემთხვევაში სამსახურის შესაბამის

საბაზო კარიერულ კატეგორიებში, რომლებიც 2 კატეგორიად იყოფა იმის მიხედვით, თუ როგორია მათი საგანმანათლებლო დონე. კერძოდ, საჯარო სექტორის კარიერულ დაბალ საფეხურზე გამოიყოფა 1) უმაღლესი საუნივერსიტეტო განათლების მფლობელთა და 2) საშუალო სკოლის ატესტატის მფლობელთა კატეგორიები. ამ უკანასკნელთ კლერკების სახელით მოიხსენიებენ და მათ შემთხვევაში საბაზისო სავალდებულო გამოცდის ჩასაბარებლად გამოყოფილია არა ერთი, არამედ ორწლიანი ვადა. უნგრეთის შემთხვევაში თუ სტაჟიორი (ასევე ეწოდება „უმცროსი საჯარო მოხელე“) მისთვის გამოყოფილი დროის განმავლობაში არ ჩააბარებს საბაზისო სავალდებულო გამოცდას, საჯარო სამსახურთან მისი ურთიერთობას წყდება. ამ გამოცდებს ატარებს საჯარო ადმინისტრირების ეროვნული საგამოცდო კომიტეტი (OKV - უნგრულად), ხოლო საჯარო ადმინისტრირების ინსტიტუტი პასუხისმგებელია შესაბამის მოსამზადებელ ტრენინგზე. ადამიანური რესურსების ცენტრი აწარმოებს დასაქმების მონაცემთა ბაზას, რათა ხელი შეუწყოს შერჩევის პროცესს და შესაბამისი ინფორმაცია აცნობოს უნგრეთის საჯარო სექტორში დასაქმების მსურველ კანდიდატებს, რომლებმაც წარმატებით გაიარეს შესაბამისი მოსამზადებელი ეტაპი.

3.2.4 ლიეტუვა

ლიეტუვას საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის (თავი 3, მუხლი 9) მიხედვით, საჯარო სამსახურში შეიძლება დასაქმდეს პირი, რომელიც არის ლიეტუვას მოქალაქე, იცის სახელმწიფო ენა და მინიმუმ ფლობს უმაღლეს ან პროფესიულ განათლებას, რომლის დადასტურებაც შეუძლია შესაბამისი დიპლომით. ლიეტუვას საჯარო სამსახურში დასაქმების მინიმალური ასაკი 18 წელია, მაქსიმალური კი – 62,5 წელი. 62,5 წელზე მაღალი ასაკის მქონე პირთა საჯარო სამსახურში მოხვედრის შეზღუდვა არ ვრცელდება მოქმედ საჯარო მოხელეებსა და იმ საჯარო მოსამსახურეებზე, რაც სახელმწიფო-პოლიტიკური თანამდებობის პირს ხელს უწყობს მისი უფლებამოსილებების განხორციელებაში. ლიეტუვას შემთხვევაში საჯარო მოხელეთა A, B და C დონეების მიხედვით კლასიფიცირების საფუძველია შესაბამისი კატეგორიის საჯარო მოხელის მოვალეობის შესასრულებლად საჭირო განათლების დონე, რომელიც აუცილებელი მინიმალური მოთხოვნის სახით ფიქსირდება მათი რეკრუტირების პროცესშიც.

3.2.5 ესტონეთი

ლატვიისგან განსხვავებით, სადაც საჯარო მოხელის აუცილებელი საგანმანათლებლო მინიმალური მოთხოვნა უმაღლესი განათლებით განისაზღვრება, ესტონეთის საჯარო სამსახურის აქტის (თავი 2, მუხლი 14) მიხედვით, საჯარო სამსახურში შეიძლება დასაქმდეს ესტონეთის ნებისმიერი მოქალაქე, რომელსაც აქვს მინიმუმ ზოგადი საშუალო განათლება, არის ქმედუნარიანი და ფლობს ესტონურ ენას. დამატებით მოთხოვნებს განათლების, სამუშაო გამოცდილების, ცოდნისა და უნარების შესახებ, რომლებიც აუცილებელია ფუნქციების შესასრულებლად, ადგენს შესაბამისი უწყების ხელმძღვანელი. თუმცა, აღნიშნული დამატებითი მოთხოვნები შეთანხმებულია ანდ დადგენილია შესაბამისი უწყებების კოლეგიალურ საბჭოებთან. ასე მაგალითად, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოს თანამდებობის პირთა განათლების, სამუშაო გამოცდილების, ცოდნისა და უნარ-ჩვევების მოთხოვნებს, რომლებიც აუცილებელია ფუნქციების შესასრულებლად, ადგენს ადგილობრივი თვითმმართველობის საბჭო.

3.3 ავსტრალია

ავსტრალიის საჯარო სამსახური სთავაზობს კარიერულ შესაძლებლობებს იმ ადამიანებს, რომლებიც ახლახან იწყებენ კარიერას ან ავითარებენ ახალ უნარებს სამუშაოს შესაცვლელად. ამ მიზნით აქცენტი კეთდება შემდეგ სამიზნე ჯგუფებზე: სკოლის კურსდამთავრებულები, შეგირდები, სტაჟიორები, უმაღლესი სასწავლებლების კურსდამთავრებულები. სკოლის კურსდამთავრებულებით, შეგირდებით და სტაჟიორებით, როგორც წესი, ივსება ავსტრალიის საჯარო სამსახური 1-2-ის ეკვივალენტურ დონეზე. ხოლო უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულები ძირითადად დასაქმებულნი არიან ავსტრალიის საჯარო სამსახურის 3-4-ის

ეკვივალენტურ დონეზე. უმეტეს უწყებები ყოველწლიურად

შემთხვევაში, საჯარო აწარმოებენ

დაქირავების საკუთარ პროგრამებს, რეკლამას უწევენ საკუთარ უწყებებს საჯარო სამსახურის www.APSjobs.gov.au - გარე საიტზე, სააგენტოს ვებსაიტებზე, სოციალურ მედიაში ან ზოგჯერ გაზეთებში. ავსტრალიის აბორიგენი მოსახლეობის წარმომადგენლების საჯარო სექტორში ინტეგრირებისთვის, ასევე, არსებობს სპეციალური პროგრამები სტაჟირების, იუნკრებისა და კურსდამთავრებულებისთვის. ზოგიერთ შემთხვევაში, საჯარო უწყება შეიძლება ასევე ეხმარებოდეს საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირთ უმაღლესი განათლების მიღებაში, თუ ეს ეხება უწყების საქმიანობას და ხშირ შემთხვევაში, შესაბამის ფინანსურ მხარდაჭერასაც სთავაზობს სწავლის საფაურის დასაფარად.

3.4 თურქეთი

თურქეთის დასაქმების ცენტრი, რომლის აბრივიატურა ასე იწოდება - სტუდენტთა შერჩევისა და დასაქმების ცენტრი (ÖSYM თურქულ აკრონიმში), წარმოადგენს უმაღლესი განათლების ავტონომიური საბჭოს ნაწილს და მჭიდროდ თანამშრომლობს თურქეთის პრემიერ-მინისტრის დაქვემდებარებაში მყოფ საჯარო სექტორის პერსონალის უმაღლეს ერთეულთან. თურქეთის დასაქმების ცენტრი წელიწადში 2-ჯერ ორგანიზებას უწევს საჯარო სამსახურში მუშაობის მსურველი კანდიდატების გამოცდას, რომელიც ცნობილია როგორც საჯარო სამსახურში შესარჩევი გამოცდა (KPSS). ცენტრი 2 სახის საგამოცდო ფორმატს სთავაზობს საჯარო სექტორში დასაქმების მსურველთ:

- A ტიპის გამოცდა ექსპერტებისთვის, რომლის შემთხვევაში მონაწილეებს მოეთხოვებათ მინიმუმ უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების დიპლომის ფლობა (საუნივერსიტეტო განათლება - ბაკალავრის, მაგისტრის ან დოქტორის).
- B ტიპის გამოცდა ქვედა დონის საჯარო მოხელეებისთვის, რომელშიც მონაწილეობისათვის კანდიდატებს მოეთხოვებათ მინიმუმ სრული ზოგადი განათლების (საშუალო/სრული სკოლის) დამადასტურებელი ატესტატის ფლობა. აღნიშნული გამოცდის წარმატებით ჩაბარების შემთხვევაში, საჯარო სექტორში დასაქმების მსურველთ აღარ უწევთ რაიმე დამატებითი გამოცდის ჩაბარება და ისინი საქმდებიან საერთო საგამოცდო ქულისა და არსებული ვაკანსიების მიხედვით.

3.5 ახალგაზრდა კადრების მოზიდვა

გლობალურ დონეზე მოსახლეობის დაბერების ფონზე, განსაკუთრებულ მნიშვნელოვანს იძენს როგორც კერძო, ისე განსაკუთრებით საჯარო ორგანიზაციებისთვის ნიჭიერი, ახალგაზრდა კადრების მოზიდვა. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სამუშაო ძალისა და პროდუქტიულობისათვის დღეს, ჩვენს ციფრულ ეპოქაში, საჭირო, კრიტიკულად მნიშვნელოვანი ახალი უნარების საზოგადოებრივი სარგებლის ამადლების მიზნით სამართავად. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD, 2018) მიერ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ იმ ქვეყნებს შორის, სადაც ხელმისაწვდომია მონაცემები მათი ცენტრალურ, საჯარო მმართველობაში დასაქმებული მოხელეებისა და საჯარო მოსამსახურეების შესახებ, დასაქმებულთა დაახლოებით 24 პროცენტი 55 წელზე უფროსია, ხოლო მხოლოდ 18 პროცენტი - 34 წლამდე. იტალიის მთავრობას OECD აქვს 55 წელზე უფროსი ასაკის თანამშრომლების ყველაზე მაღალი - 45- პროცენტის წილი, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება OECD-ის ქვეყნების საშუალოს 25 პროცენტის მაჩვენებლებს. აშშ-ში KPMG-ის კვლევამ აჩვენა, რომ აღმასრულებელი ხელისუფლების წარმომადგენელთა თითქმის 60 პროცენტმა აღიარა, რომ კერძო სექტორთან შედარებით, მათი უწყებები დღეს იბრძვიან ციფრული მომავლისთვის გამოცდილი ნიჭის მოსაზიდად და შესანარჩუნებლად. შესაბამისად, დღეს აქტიური კამპანიები და პროგრამები ხორციელდება მომავალი თაობის საჯარო სექტორთან ბმის უზრუნველსაყოფად და საჯარო სექტორში მათ მოსახვედრად დღემდე არსებული ბარიერების მოსახსნელად, რაც უზრუნველყოფს ახალგაზრდა და მზარდი პროფესიონალების პოზიტიური სოციალური ცვლილებების მართვის პროცესში მონაწილეობას. ჟენევაში დაფუძნებული შრომის საერთაშორისო ოფისის ანგარიშში, სახელწოდებით: „გლობალური დასაქმების ტენდენციები ახალგაზრდებისთვის 2020: ტექნოლოგია და სამუშაოების მომავალი“, როგორც აღნიშნულია,

„ტექნოლოგიურმა ცვლილებამ მოთხოვნა მაღალკვალიფიციურ

მართლაც გაზარდა მუშაკებზე“.

დღევანდელი საჯარო სამსახურების კვალიფიკაციის ამაღლება გადამწყვეტ როლს შეასრულებს ღირებული ნიჭისა და ცოდნის შენარჩუნებაში, ნიჭის დეფიციტის დაძლევისა და საჯარო სერვისების გაძლიერებაში. KPMG-ის 2020 წლის HR Pulse Survey-ის ანგარიშის მიხედვით, მაგალითად, ნიჭიერების ჩამოყალიბება კვალიფიკაციის ამაღლების გზით მოიხსენიება ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში დასაქმებული მენეჯერების 72 პროცენტის მიერ, როგორც მთავარი ფაქტორი მომავალი სამუშაო ძალის ჩამოყალიბებაში. სამთავრობო ორგანიზაციები იმ სექტორებს შორის იყვნენ, რომლებიც აცხადებდნენ კვალიფიკაციის ამაღლების ყველაზე დიდ საჭიროებებს. საერთაშორისო პრაქტიკაზე დაკვირვება იძლევა საშუალებას დავასკვნათ, რომ ქვეყნები საჯარო სექტორში ახალგაზრდების, მათ შორის განსაკუთრებით მოწყვლად ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც არ სწავლობენ, არ არიან დასაქმებულები და არ გადიან ტრენინგებს (NEETs), საჯარო სექტორში დასაქმების შესაძლებლობების შეთავაზების მიზნით არაერთ მხარდამჭერ ინსტრუმენტს სთავაზობენ. ასეთ ინსტრუმენტთა შორის, რომელთა ნაწილი უმაღლეს განათლების დონესაც მოიცავს, უნდა განვიხილოთ:

- ✦ მრავალფეროვნების პოლიტიკა (ბელგიის საჯარო სერვისები);
- ✦ გაერთიანებული სამეფოს ნიჭიერების/ტალანტების სამოქმედო გეგმები და საჯარო სამსახურის სწრაფი ნაკადები (Civil Service Fast Stream);
- ✦ სტაჟირებისა და შეგირდობის პროგრამები;
- ✦ ახალგაზრდებისთვის საჯარო სამსახურის კარიერული განვითარების საწყის ეტაპზე შესვლის ხელშეწყობის კურსები.

მნიშვნელოვანია ამერიკის შეერთებული შტატების გამოცდილება საჯარო უწყებებში სტაჟირების პროგრამების მართვის თვალსაზრისით, რომელმაც განსაკუთრებით აქტიური ფორმა, მასშტაბებისა და სამიზნე აუდიტორიის ზრდის თვალსაზრისით, მიიღო ობამას პრეზიდენტობის პერიოდში. მისი პრეზიდენტობის დროს 112-ე კონგრესმა აღიარა სტაჟირების პროგრამების განსაკუთრებული მნიშვნელობა და სიცოცხლისუნარიანობა დასაქმების ახალი შესაძლებლობების შექმნის მიზნით იმ პირთათვის, რომლებიც მკაცრი კონკურენციის პირობებში იმყოფებიან უმაღლესი განათლებისა და სტაჟის მქონე კანდიდატებთან შედარებით. კონგრესმა 2011 წელს მიიღო სტაჟირების გაუმჯობესების აქტი, რომელსაც პრეზიდენტმა ობამამ ხელი მოაწერა იმავე წლის 31 დეკემბერს. აქტი საჯარო უწყებებს, სადაც ფუნქციონირებდა სტაჟირების პროგრამები, ავალდებულებდა შემოედოთ სტაჟირების კოორდინატორის პოზიცია და პროაქტიულად ემართათ ინფორმაცია ხელმისაწვდომი სტაჟირების შესახებ. აღნიშნული წარმოადგენდა საპასუხო რეაქციას იმ სტატისტიკურ მაჩვენებლებზე, რომელიც უმაღლესი განათლებისა და სტაჟის არმქონე პირთა სტაჟირების საფუძველზე დასაქმების დაბალ მაჩვენებლებზე მიუთითებდა. კერძოდ, 2007 წელს „პარტნიორობა საჯარო სამსახურისთვის“ ჩატარებული კვლევის მიხედვით, ფედერალურმა მთავრობამ დაიქირავა სტაჟიორთა მხოლოდ 6.6% (Benavides, A., Dicke, L. & Holt. A. 2013).

2010 წლის 27 დეკემბერს სტაჟირების გაუმჯობესების შესახებ ფედერალური აქტის ხელმოწერამდე პრეზიდენტმა ობამამ ხელი მოაწერა აღმასრულებელ ბრძანებას-#13562, „სტუდენტთა და ახალკურსდამთავრებულთა დაქირავების შესახებ“, რომელიც ადგენდა ამ კატეგორიის პირთა კარიერული განვითარების ახალ შესაძლებლობებს. პროგრამა მოიცავდა სამ ქვე-პროგრამას: სტაჟირება სტუდენტებისთვის; სტაჟირება კვალიფიციური აკადემიური პროგრამების ახალკურსდამთავრებულებისთვის (2 წელი) და პრეზიდენტის მენეჯმენტის სტიპენდიანტების პროგრამა იმ ადამიანებისთვის, რომლებმაც მიიღეს მაგისტრის ხარისხი ან პროფესიული ხარისხი პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამებზე სწავლის პირობებში წინა 2 წლის განმავლობაში. საჯარო მმართველობისა და საზოგადოებრივ საქმეთა სკოლების ეროვნულ ასოციაციასთან (NASPAA - The National Association of Schools of Public Affairs and Administration) და ქალაქებისა და ადგილობრივი თემის მართვის საერთაშორისო ასოციაციისთან (ICMA - International City/County Management Association) მჭიდრო პარტნიორობით, აშშ-ს პერსონალის მართვის ოფისმა (OPM - Office of Personnel Management) შემოღო ახალი რეგულაციები ამ პროგრამების განსახორციელებლად.

პროგრამის სამიზნე ამერიკის
შტატების ფედერალურ დონეზე

შეერთებული
დასაქმების

შესაძლებლობების გაფართოებაა და გათვლილია იმ პირებზე, რომლებიც ჩარიცხულნი არიან მრავალფეროვან საგანმანათლებლო დაწესებულებებში საშუალო (სრული ზოგადი) სკოლიდან დაწყებული სადოქტორო პროგრამების ჩათვლით. ის აძლევს მათ შესაძლებლობას სტაჟირების პერიოდში შეისწავლონ ფედერალური კარიერა და აუნაზღაურდეთ გაწეული შრომა. სტაჟირების პროგრამის წარმატებით დასრულების შემთხვევაში, მათ უფლება აქვთ მარტივად გადავიდნენ შესაბამის პოზიციებზე, რაც არაკონკურენტული კონვერტაციის სახელით არის ცნობილი.

ნაწილი 4: კვლევის შედეგები

4.1 მოთხოვნის მხარე: საჯარო სამსახურში მოთხოვნადი/დეფიციტური ტექნიკური და არაკადემიური პროფესიები; მიმდინარე და მომავალი საჭიროებები

4.1.1 მეორეული მონაცემების ანალიზი

ყველაზე მოთხოვნადი ან/და დეფიციტური პროფესიების გამოსავლენად და CSB-ის მხრიდან მოთხოვნის მხარის პირველადი ანალიზისათვის, მეორეულ მონაცემებზე დაყრდნობით, შესაძლებელია განისაზღვროს, რომელ ტექნიკურ/არაკადემიურ პროფესიებს იყენებს სახელმწიფო ან საჯარო სამსახური; რამდენად დივერსიფიცირებულია განათლების დონეები მეოთხე რანგის (შესაბამისად, უფროსი სპეციალისტისა და უმცროსი სპეციალისტის დონეების) თანამშრომლებს შორის საჯარო სამსახურში; როგორია დღევანდელი განაწილება აღნიშნულ რანგებზე საშტატო და არასაშტატო თანამდებობებისათვის და რამდენად პასუხობს შესაბამის კანონმდებლობას.

საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში 2015 წლის ოქტომბრიდან მოქმედებს განახლებული კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“. აღნიშნულმა რეფორმამ ხელი შეუწყო საქართველოს საჯარო სამსახურის ახალი მოდელის ჩამოყალიბებას. აღსანიშნავია, რომ 2017 წლის 1 ივლისიდან გაუქმდა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს 1997 წლის 31 ოქტომბრის კანონი და მის საფუძველზე მიღებული კანონქვემდებარე აქტები და საბოლოო სახე მიიღო ახალმა კანონმა. აღნიშნული ინფორმაციის გათვალისწინებით, მეორეული ინფორმაცია და ძირითადი ტენდენციების შესწავლა დინამიკაში 2018-2021 წლებს დაეყრდნო.

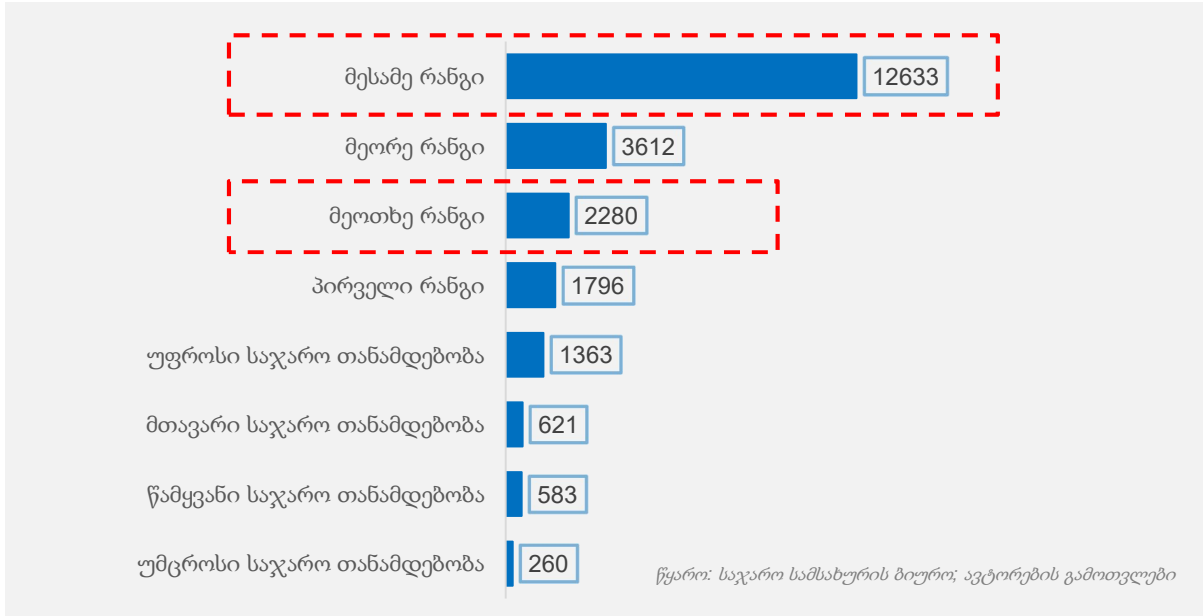
საშტატო თანამდებობები

მიმდინარე მდგომარეობით, 2022 წლისათვის საჯარო სამსახური აერთიანებს 28,947 საშტატო თანამდებობას, რომელთაგან მესამე და მეოთხე რანგის თანამდებობები, შესაბამისად, 43.6% და 7.9% ითვლის. განსაკუთრებით საინტერესოა საჯარო მოხელეების რაოდენობა განათლების დონის მიხედვით მე-3 და მე-4 რანგისათვის და აღნიშნულ კონტექსტში არაკადემიური და ტექნიკური პროფესიების იდენტიფიცირება, სრული ზოგადი და პროფესიული განათლების მქონე თანამშრომლების განაწილება აღნიშნულ რანგებზე. **პროფესიული განათლების მქონე თანამშრომლები უმცირესობით არიან წარმოდგენილები როგორც მესამე (2.1%), ასევე მეოთხე რანგის თანამდებობებზე (7.1%).** მესამე და მეოთხე რანგის დონეზე საშტატო თანამდებობებზე დასაქმებული თანამშრომლების აკადემიური ხარისხების განაწილებაც არაერთგვაროვანია. საქართველოს მთავრობის მიერ 2017 წლის 28 აპრილის N218 დადგენილებით განსაზღვრული საჯარო მოხელეების რანგების სპეციალურ მოთხოვნებში ვკითხულობთ, რომ მესამე რანგისათვის (უფროსი სპეციალისტის დონეზე) აუცილებელი სპეციალური მოთხოვნაა უმაღლესი განათლებისა და მუშაობის არანაკლებ 1 წლის გამოცდილება. ამის მიუხედავად, აღნიშნული რანგის დონეზე საჯარო სამსახურში საქმიანობენ პროფესიული განათლების მქონე პირებიც და მეოთხე რანგისათვის (უმცროსი სპეციალისტის დონეზე) აუცილებელ სპეციალურ მოთხოვნებში მხოლოდ სრული ზოგადი განათლება არის იდენტიფიცირებული.

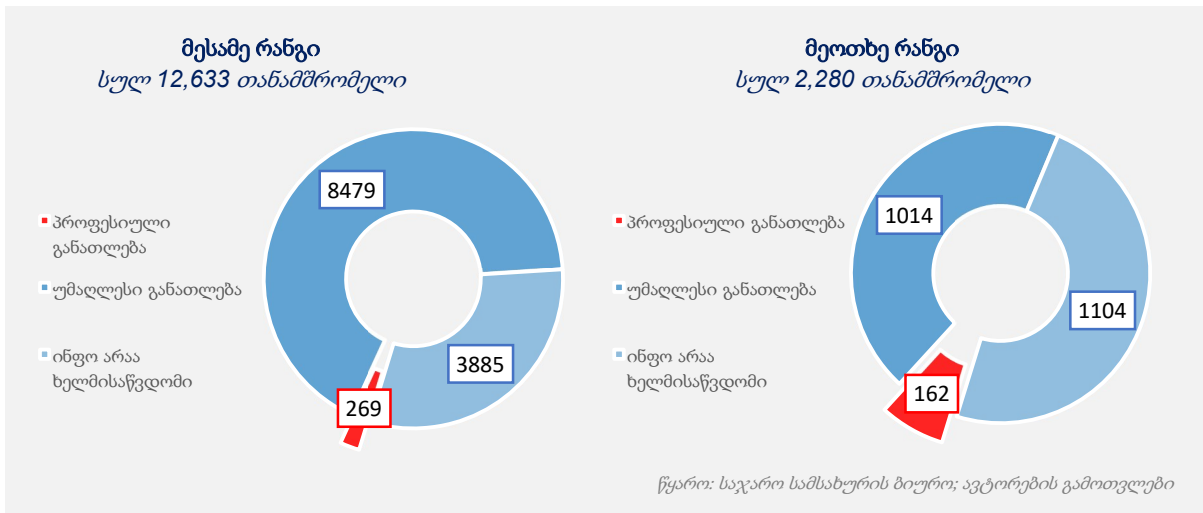
გრაფიკი 3 საჯარო სამსახურის საშტატო თანამდებობებზე დასაქმებულთა რაოდენობა თანამდებობების რანგების მიხედვით 2022 წლისათვის.

შენიშვნა: უფროს, მთავარ, წამყვან და უმცროს საჯარო სამმართველოს, საკრებულოს განყოფილების და მსგავსი თანამდებობები. მეორეული მონაცემები ამ თანამდებობების რანგებში ზუსტი განაწილების საშუალებას არ იძლევა, შესაბამისად გამოტანილია პირველადი სახით.

თანამდებობებში ერთიანდება უფროსის, მათი მოადგილეებისა



გრაფიკი 4 საჯარო სამსახურის მესამე და მეოთხე რანგებში განათლების დონის განაწილება 2022 წლისათვის.



აღნიშნული ტენდენციების ახსნა და კანონმდებლობის მოთხოვნებთან აცდენა შესაძლებელია რამდენიმე ფაქტორით: 2017 წლამდე მოქმედებდა 1997 წლის კანონი. განათლების მოთხოვნებთან მიმართებით ძველი კანონი მეტი ლავირებისა და მოქნილობის შესაძლებლობას იძლეოდა და საჯარო სისტემაში 1997 წლამდე დანიშნული თანამშრომლებიც კი კვლავ მუშაობენ არა მხოლოდ უმაღლესი, არამედ პროფესიული განათლების გარეშეც, მათ შორის მენეჯერულ პროზიციებზეც. აღნიშნული თანამშრომლები თანამდებობებზე დარჩნენ სისტემაში 2017 წლის რანგირების დადგენილების ამოქმედების შემდეგაც, რადგან უფლებრივი მდგომარეობა მათი მიზეზით არ შეცვლილა. ახალი დადგენილების შესაბამისად, ძველი თანამშრომლები ცვლილებების გარეშე დარჩნენ სისტემაში საკუთარ პოზიციებსა და შესაბამის რანგებზე.

ცდომილებების მეორე მიზეზი არის დროს დაშვებული უზუსტობები, საჯარო სამსახურის ბიუროს ანალიტიკური გუნდის ახსნას დავეყრდნობით, საკმაოდ ბევრია.

მონაცემების შევსების რომლებიც, თუ

მესამე და მეოთხე რანგებისათვის, პროფესიული განათლების მქონე საშტატო თანამდებობისათვის შესაძლებელია კონკრეტული სპეციალობების ინდეტიფიცირება. აღნიშნული ინფორმაციის ანალიზი საშუალებას მოგვცემს შევაფასოთ, არსებული მდგომარეობით რომელი პროფესიული სპეციალობების ადამიანებს აქვთ საჯარო სექტორში დასაქმების საშუალება. პარალელურად, საინტერესოა უმაღლესი განათლების მქონე თანამშრომლების სპეციალობების შესწავლაც, რათა გამოვლინდეს სპეციალობების კავშირები პროფესიულ განათლებასთან.

ცხრილი 4 ტოპ სპეციალობების განაწილება პროფესიული განათლების მქონე თანამშრომლებისათვის რანგების მიხედვით.

მესამე რანგი; პროფესიული განათლება		
სპეციალობა		თანამშრომელთა რაოდენობა
1	ბუღალტრული აღრიცხვა:	37
	<i>ბუღალტრული აღრიცხვა</i>	23
	<i>ბუღალტერი და ბუღალტერ-ტექნიკოსი; საბუღალტრო აღრიცხვა და აუდიტი, კონტროლი და ანალიზი</i>	14
2	სამართალმცოდნეობა და სამართალი	20
3	ეკონომიკა	12
	<i>(ეკონომიკა; ვაჭრობის ეკონომიკა; ეკონომიკა და ქალაქის მეურნეობის ორგანიზაცია)</i>	
4	ფინანსები და საბანკო საქმე	12
	<i>(მოიცავს სახელმწიფო ფინანსებსაც)</i>	
5	ბიზნეს ადმინისტრირება	5
6	საბიუჯეტო აღრიცხვა	4
7	მედა	3
8	პიარი და ინტეგრირებული მარკეტინგული კომუნიკაციები	3
9	წარმოების ორგანიზაცია	3
10	დაწყებითი განათლების პედაგოგიკა და მეთოდის	2
11	ლიტონების ჭრით დამუშავება	2
12	მგეგმავი ტექნიკოსი	2
13	სამკურნალო საქმე	2
14	სამრეწველო და სამოქალაქო მშენებლობა	2
15	ფორტეპიანო	2
16	აგრონომია	2
მეოთხე რანგი; პროფესიული განათლება		
1	არასასურსათო საქონლის საქონელმცოდნეობისა და ვაჭრობის ორგანიზაცია	7
2	ინჟინერ-ელექტრიკოსი	5
3	საქონელმცოდნეობა	5
4	ბიბლიოთეკათმცოდნეობა	4
5	ბუღალტერი	4
6	მედა	3
7	საბუღალტრო საქმე	3
8	სამართალმცოდნეობა	3
9	რადიოკავშირი და რადიომაუწყებლობა	2
10	საბანკო საქმე	2
<i>წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო; ავტორების გამოთვლები</i>		

საინტერესოა, რომ მეორეული მონაცემების მიხედვით, ზემოთ მოცემულ ცხრილში, სადაც პროფესიული განათლების მქონე სამტატო პერსონალისთვის წარმოდგენილი პროფესიები ჩაშლილია (მესამე და მეოთხე რანგები), გვხვდება სპეციალობები, როგორებიცაა: სამართალმცოდნეობა და სამართალი, ფინანსები, საბანკო საქმე და სხვა. აღნიშნული სპეციალობები უმეტესად არ ფიქსირდება პროფესიული განათლების პროგრამებში და აკადემიურ პროფესიებს მიეკუთვნება. ასევე, აღსანიშნავია, რომ ერთი და იგივე სპეციალობები საჯარო სამსახურის ბიუროს ბაზებში ხშირად სხვადასხვა დასახელებით გვხვდება, რაც კიდევ უფრო ართულებს ანალიზის პროცესს. აღნიშნულ ინფორმაციას ისევ მივყავართ დასკვნამდე, რომ ბაზების შევსებისას ძალიან ბევრი ცდომილებაა დაშვებული.

სამუშაო აღწერილობის მიხედვით განსაზღვრული აუცილებელი განათლების ხარისხისა და რეალურად არსებული განათლების ეტაპის შედარებისას, პროფესიული განათლებისთვის მონაცემები, ასევე, არაა თანხვედრაში. სამტატო თანამდებობებზე დასაქმებულებს განათლების ეტაპზე მითითებული აქვთ პროფესიული განათლება, უმაღლესი/პროფესიული განათლების აკადემიური ხარისხზე - პროფესიული განათლების მქონე და აუცილებელ, მოსათხოვი ხარისხის გრაფაში კი ბაკალავრია დაფიქსირებული; ასეთი შემთხვევები მესამე და მეოთხე რანგზე ჯამურად 35 თანამშრომელზე გვხვდება (III - 21; IV - 14). მეოთხე რანგზე აღნიშნული შემთხვევები გვხვდება ამბროლაურის მუნიციპალიტეტის მერიაში; გარემოსდაცვითი ზედამხედველობის დეპარტამენტში; თეთრიწყაროს, საგარეჯოსა და ტყიბულის მუნიციპალიტეტების მერიებში. მესამე რანგისთვის აღნიშნული ტენდენციები უმეტეს წილად რეგიონულ ორგანიზაციებში შეინიშნება.

ზემოთ აღნიშნული ცდომილებები მონაცემებში ისევ ბაზების არასრულფასოვნების გამო გვხვდება. საჯარო სამსახურის ბიუროს ანალიტიკური გუნდის ინფორმაციით, ზოგიერთი მონაცემი მოძველებულია, არაა განახლებული, ზოგიერთი შეცდომითაა ასახული, ზოგიერთი კი, უბრალოდ, არაა შევსებული და შესაბამისად, ინფორმაციაც არაა ხელმისაწვდომი. ასევე, მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ პროფესიული განათლების განმარტება არაერთგვაროვნად ესმით საჯარო სამსახურის ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების დეპარტამენტებში. განათლების სისტემების ხშირმა ცვალებადობამაც გამოიწვია ეს პრობლემა.

საინტერესოა **თანამდებობის შეჩერება/გათავისუფლება/რეზერვში გადაყვანის შემთხვევებიც**, რაც შეიძლება წინაპირობა იყოს კარიერული ზრდის პერსპექტივების ანალიზისათვის. პროფესიული განათლების მქონე მესამე და მეოთხე რანგის შტატის 35 თანამშრომელი გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან არსებული მდგომარეობით: 9 - შეჩერებული/მესამე რანგი; 4 - დროებით გათავისუფლებული, როგორც მესამე, ასევე მეოთხე რანგზე და 22 - გათავისუფლებული, როგორც მესამე, ასევე, მეოთხე რანგზე. გათავისუფლებულთა შორის მხოლოდ მესამე რანგის დონეზე გვხვდება დაწინაურების, მივლინებაში ყოფნისა და სხვა თანამდებობაზე გადასვლის მიზეზები, მეოთხე რანგზე კი მხოლოდ - „ვადის გასვლა“ და „სხვა ობიექტური მიზეზები“ ჩამოთვლილი. რადგანაც მეორეული მონაცემები ამ მიმართულებით ცალსახა სურათს არ გვაძლევს, აღნიშნული საკითხი უფრო დეტალურად ხარისხობრივი კვლევის ფარგლებში გაანალიზდა.

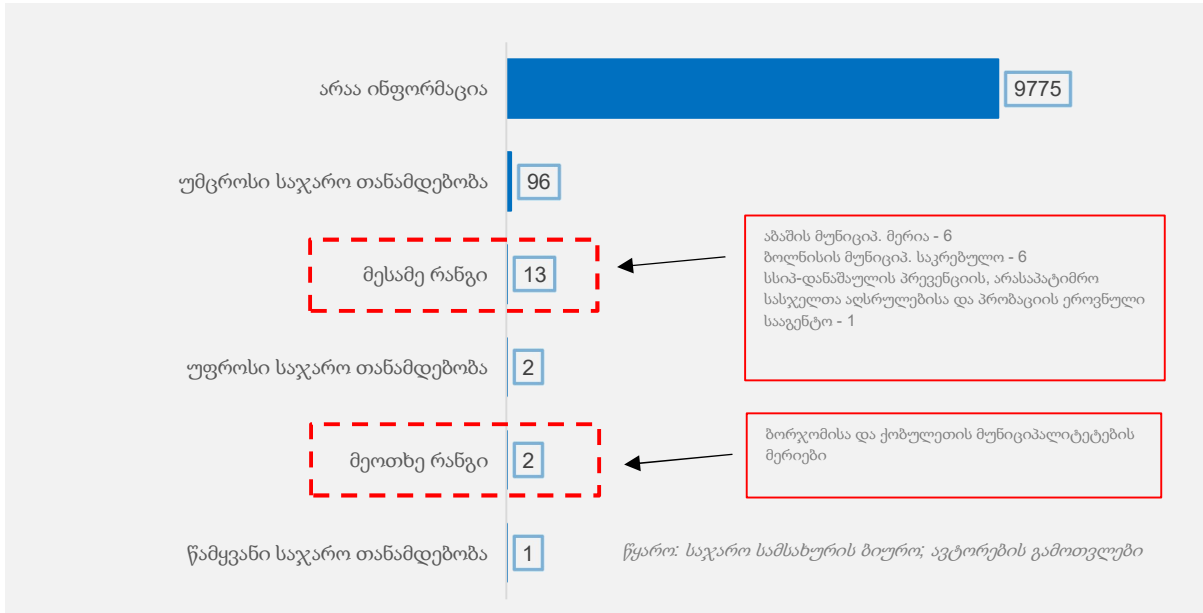
შრომითი ხელშეკრულებით გაფორმებული, დამხმარე/დროებითი თანამდებობები

კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ არეგულირებს საჯარო სამსახურში თანამშრომელთა მიღების, კონკურსის მინიმალური საკვალიფიკაციო მოთხოვნების წესებს და ადგენს სპეციფიკურ მოთხოვნებს სხვადასხვა რანგისა და პოზიციისათვის. შესაბამისად, აღნიშნული მდგომარეობით შეზღუდულია პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების მქონე ადამიანების ადგილი საჯარო სამსახურში და კანონის მიხედვით მხოლოდ მეოთხე რანგის პოზიციებს მოიცავს. სწორედ ამ მოცემულობის გამო შესაძლებელია პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების მქონე ადამიანების ადგილი დამხმარე ან/და დროებით თანამდებობებზე მოიძებნოს და დასაქმება ხელშეკრულების საფუძველზე

გაფორმდეს. მეორეული მონაცემების აღსანიშნავია, რომ ხელშეკრულებით მეოთხე და მესამე რანგისათვის უმეტესად გამოიყენება მუნიციპალიტეტებში. ასევე, პროფესიული განათლების მქონე ადამიანები ამ რიცხვში არ გვხვდება.

მიხედვით, აყვანის პრაქტიკა

გრაფიკი 5 საჯარო სამსახურის დამხმარე/დროებითი, ხელშეკრულების საფუძველზე გაფორმებული თანამდებობების რანგი 2022 წლისათვის; ჯამში 9,889 თანამშრომელი.



მესამე და მეოთხე რანგებისათვის დამხმარე და დროებითი თანამდებობისათვის შესაძლებელია კონკრეტული სპეციალობების ინდეტიფიცირება. აღნიშნული მონაცემების ანალიზი საშუალებას მოგვცემს შევავსოთ, რომელი პროფესიული სპეციალობების ადამიანებს აქვთ საჯარო სექტორში კონტრაქტით დასაქმების საშუალება არსებული მდგომარეობით. ეს კატეგორია პროფესიული განათლების მქონე დასაქმებულებს არ მოიცავს, რადგანაც მესამე და მეოთხე რანგზე არ ფიქსირდება პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების კონტრაქტით დასაქმების შემთხვევები.

საინტერესოა, რომ მესამე რანგისათვის დასაქმებულთა სპეციალობებზე ინფორმაცია ხელმისაწვდომი არაა. მეოთხე რანგისათვის კი იდენტიფიცირებადი მხოლოდ ერთი დასაქმებულია საგარეო ეკონომიკური ურთიერთობების სფეროდან.

მესამე და მეოთხე რანგის დონეზე ხელშეკრულებით გაფორმებულ თანამდებობებზე დასაქმებული თანამშრომლების აკადემიური ხარისხების განაწილებაზე ინფორმაცია არაა ხელმისაწვდომი. ასევე, სამუშაო აღწერილობის აუცილებელი განათლების ხარისხზე ინფორმაცია არაა ხელმისაწვდომი მესამე და მეოთხე რანგისათვის. შესაბამისად, ვერ მოწმდება, მოთხოვნებთან რამდენად შესაბამისობაშია აყვანილი კანდიდატის კვალიფიკაცია.

საჯარო სამსახურის ბიუროს ადამიანური რესურსების გუნდის ინფორმაციით, შრომითი ხელშეკრულებებისათვის განათლების დონეებზე/აკადემიურ ხარისხებზე მოთხოვნა და შეზღუდვა არ არსებობს. შრომითი ხელშეკრულების არსი ის არის, რომ არამუდმივი, დამხმარე ამოცანებისთვის შეირჩეს კადრები. ამიტომ შესაძლებელია ამან გააჩინოს ადგილი პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების მქონე პერსონალისთვის საჯარო სისტემაში.

ყურადღების მიღმა არ უნდა დაგვრჩეს ის ფაქტიც, რომ საჯარო სისტემაში 2018 წლიდან არსებობს საქართველოს მთავრობის N68 დადგენილება, რომელიც შრომის ბაზარზე იშვიათი, დეფიციტური

ან/და მალალანაზღაურებადი პროფესიების/ფუნქციათა

ერთობლიობის ნუსხის

განსაზღვრისა და საჯარო დაწესებულებაში ამ ფუნქციების შემსრულებელთა შრომის ანაზღაურების წესებს შეეხება. დეფიციტური სფეროები მოიცავს საინფორმაციო სისტემებსა და პროგრამულ უზრუნველყოფას, ფინანსურ ანგარიშგებასა და აუდიტს, სამოქალაქო ავიაციას, საზღაო და ჰიდროგრაფიულ საქმიანობებს. ამ სფეროებში კომპეტენციის მქონე პირების შრომის ანაზღაურება შესაძლებელია ცალკეულად განისაზღვროს კანონით დადგენილი წესების მიხედვით და აისახოს შესაბამისი საჯარო დაწესებულების სამტატო ნუსხაში. აღნიშნული საკითხი მტკიცდება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. პროცესის მონიტორინგს საჯარო სამსახურის ბიურო ახორციელებს.

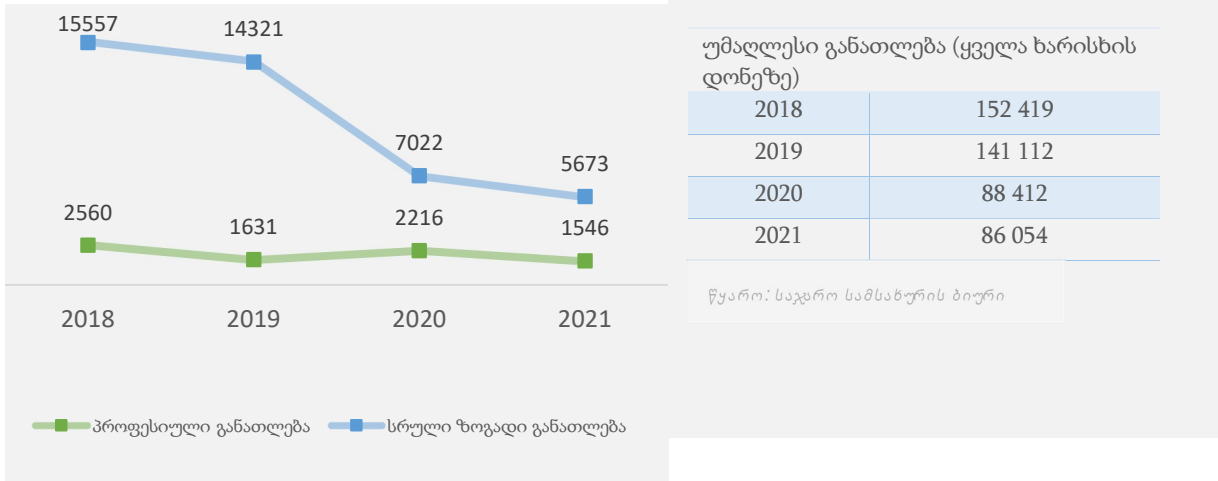
ვაკანსიების, შერჩევა/დაქირავების მაჩვენებლები (HR.GOV.GE)

2018 წლიდან კანონში ასახული ცვლილებების საფუძველზე ვაკანსიების სტატისტიკის ანალიზი და შერჩევა/დაქირავების მაჩვენებლებზე კონცენტრირება შესაძლებლობას გვაძლევს შევავსოთ პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების მქონე აპლიკანტების მხრიდან საჯარო სამსახურში დასაქმებაზე დაინტერესების ხარისხი, მოთხოვნა უწყებების, პოზიციების, სამუშაო გამოცდილების მიხედვით.

2018 - 2021 წლებში იმ ვაკანსიებზე, სადაც მინიმალური განათლების მოთხოვნად პროფესიული განათლება ფიქსირდებოდა, აპლიკანტების მიერ გაკეთებული განცხადებების რაოდენობა 1,500-2,600 (საშუალოდ 3% ვაკანსიების მთლიან რაოდენობაში) ფარგლებში მერყეობს. მოქმედი კანონმდებლობის მოთხოვნებიდან გამომდინარე, გასაკვირი არაა, რომ ამ რიცხვს საგრძნობლად აღემატება განცხადებების რიცხვი სრული ზოგადი განათლებისა და უმაღლესი განათლების მინიმალური მოთხოვნის მქონე ვაკანსიებზე. დამსაქმებლის მხრიდან განცხადებები არ ფიქსირდება პროფესიული განათლების მქონე კადრისთვის (მინიმალური განათლების მოთხოვნის მიხედვით), სტაჟირების კატეგორიაში მხოლოდ ერთი შემთხვევა გვაქვს 2021 წლისათვის, საქმის წარმოების მიმართულებით სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრში. აღნიშნულ ვაკანსიაზე ანაზღაურების გარეშე შეირჩა 2 კადრი. 2019 და 2020 წლებში საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში სრული ზოგადი განათლების მქონე სტაჟიორებისათვის (მინიმალური განათლების მოთხოვნა) 2-2 ვაკანტურ ადგილზე 127 და 56 განაცხადი შევიდა. ხაზი უნდა გაესვას იმ გარემოებას, რომ წლების შესაბამისად მონაცემებში არ იკითხება აღნიშნულ ვაკანსიებზე აყვანილი/შერჩეული კადრის განათლების დონე და საჯარო სამსახურის ბიურო ამ ინფორმაციას არ ფლობს.

2018-2021 წლებში იმ პოზიციებზე, სადაც მინიმალური განათლების მოთხოვნად პროფესიული განათლება ფიქსირდება (ამ კატეგორიაში გაერთიანებულია პროფესიული განათლება, ტექნიკური განათლება, უმაღლესი პროფესიული. მეორეული მონაცემების მიხედვით, არ არსებობს ერთგვაროვანი იდენტიფიკატორი), აპლიკანტების ყველაზე დიდი რაოდენობა განათლების, ჯანდაცვის, ადგილობრივი თვითმმართველობების კატეგორიებში გვხვდება. აღსანიშნავია, რომ ვაკანტური ადგილების რაოდენობა შრომითი რესურსის მიწოდებას საგრძნობლად ჩამორჩება და უმეტეს შემთხვევაში, ერთეულების ფარგლებშია.

გრაფიკი 6 2018-2021 წლებში საჯარო სამსახურის ვაკანსიებზე აპლიკანტთა განცხადებების რაოდენობა მინიმალური განათლების დონის კრიტერიუმის მიხედვით.



ცხრილი 5 განცხადებებისა და ვაკანტური ადგილების რაოდენობა ვაკანსიების კატეგორიების მიხედვით 2018-2021 წლებში ჯამურად, იმ ვაკანსიებისთვის, სადაც მინიმალური განათლების მოთხოვნა პროფესიული განათლებაა.

ვაკანსიის კატეგორია	შემოსული განცხადებების რაოდენობა	ვაკანტური ადგილების რაოდენობა	შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა
განათლება/სწავლება/მეცნიერება/კულტურა	1982	291	26
ჯანდაცვა	537	97	67
სასაქონლო-საბაზო (ექთნები)	272	76	0
ადგილობრივი თვითმმართველობა	776	74	49
ტყის მართვა	223	46	66
ადმინისტრაცია	327	28	10
სპორტი/ახალგაზრდულ საქმეთა საკითხები	476	27	6
საზღვაო	98	21	17
სამხედრო აღრიცხვა და გაწვევა	331	17	13
ინფრასტრუქტურა/კეთილმოწყობა	273	14	9
მომსახურება	76	14	8
პროგრამირება	45	12	1
საორგანიზაციო საქმიანობა	249	12	9
საქმისწარმოება	290	11	6
კოორდინაცია	76	8	8
ზედამხედველობა	106	7	6
ინფორმაციული ტექნოლოგიები (IT)	96	8	8
ჯანდაცვა/სოციალური საკითხები	23	7	1
საგადასახადო	255	6	3
ბუღალტერია	45	3	3
გარემოს დაცვა და ბუნებრივი რესურსები	29	3	3
ეკონომიკური	88	3	3
ექსპერტიზა	16	3	2
სარეგიონო საქმე	50	3	6
საზოგადოებასთან ურთიერთობა	88	3	2
ტექნიკური სამუშაოები	61	6	3
ადამიანური რესურსების მართვა	71	2	0

ავიაცია	29	2	3
აუდიტი	35	2	3
მონიტორინგი	51	2	2
პროტოკოლი	220	2	1
სამეურნეო	81	2	1
სოციალური სამსახური	62	2	1
შესყიდვები	43	2	2
აგრარული	5	1	1
ადამიანის უფლებები	12	1	1
არქიტექტურა	7	1	0
დაზღვევის ზედამხედველობა	15	1	1
საბაჟო	18	1	1
საბიბლიოთეკო საქმე	251	1	0
სამშენებლო საქმე	3	1	1
საფინანსო/საბიუჯეტო	52	1	1
სოფლის მეურნეობა	4	1	1

წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო; ავტორების გამოთვლები.

შენიშვნა: მონაცემები დალაგებულია კლებადობით, ვაკანტური ადგილების რაოდენობის მიხედვით. შერჩეული კანდიდატების რაოდენობაში ნული გულისხმობს, რომ 2 ვაკანსია - შევსების პროცესში იყო 2021 წელს, 11-შეწყვეტილი იყო 2020 და 2018 წლებში;

ვაკანსიების მონაცემებისა და მოთხოვნების ანალიზისას, ბოლო წლების განმავლობაში ვლინდება ისეთი პოზიციებიც, რომლებზეც მინიმალური განათლების მოთხოვნა პროფესიული დონე იყო (თუმცა ინფორმაციის ნაკლებობის გამო, პროფესიულ განათლების განმარტებასა და აღქმაში შესაძლებელია იყოს ცდომილება, როგორც ამას საჯარო სამსახურის ბიურო განმარტავს) და კანდიდატის შერჩევა ვერ მოხერხდა შესული აპლიკაციების არარსებობის გამო (ვაკანსია ვადაგასულია და შერჩეული კანდიდატების რაოდენობა ნულის ტოლია). ასეთი შემთხვევები ფიქსირდება შემდეგ პოზიციებზე:

- პროფესიული განათლების მასწავლებლები შემდეგი მიმართულებებით:
 - ტრაქტორისტ-მემანქანე,
 - მსუბუქი ავტომობილის ძრავის შეკეთების მასწავლებელი,
 - მსუბუქი ავტომობილის ელექტრო და ელექტრონული სისტემების შეკეთების მასწავლებელი, მსუბუქი ავტომობილის სავალი ნაწილის შეკეთების მასწავლებელი,
 - აგრომექანიკოსი,
 - ინდუსტრიული დიზაინის შესრულების პროფესიული მასწავლებელი,
 - მედდა,
 - თმის სტილისტი,
 - ვეტერინარი.
- ადმინისტრაციული, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურის ადმინისტრაციულ ერთეულებთან კოორდინაციის უმცროსი სპეციალისტი.

ზემოთ მოყვანილი მეორეული მონაცემებისა და მასთან დაკავშირებული დამატებითი ინფორმაციის გაანალიზება საშუალებას გვაძლევს დავასკვნათ, რომ განსაკუთრებით დეფიციტურია პროფესიული განათლების მასწავლებლები სხვადასხვა მიმართულებით- ექთნები/მედედები, ადმინისტრაციული ერთეულების უმცროსი სპეციალისტები. აღნიშნული პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა რეგიონულ დონეზე არსებული ორგანიზაციებისა თუ პროფესიული საგანმანათლებლო სასწავლებლებისთვის. მხედველობიდან არ უნდა გამოგვრჩეს, რომ ყველა ასეთი ვაკანსია ანაზღაურებადი. ცალკე შემთხვევად შეგვიძლია გამოვიტანოთ პროფესიული განათლების ხარისხის უზრუნველყოფის სპეციალისტის ვაკანსია, რომელზეც 100 ვაკანტურ ადგილზე, 317 განცხადებიდან, დასაქმების არც

ერთი მსურველი არ შეირჩა.,
ვადაგასული და დაარქივებულია. ამ
პირველად უნდა გადარჩეულიყო განცხადებები და შემდეგ გასაუბრებოდნენ კანდიტატს.

განცხადებები
პოზიციებზე

4.1.2 ხარისხობრივი კვლევის შედეგები

საჯარო სამსახურის ბიუროს ანალიტიკური და ადამიანური რესურსების გუნდთან კონსულტაციის საფუძველზე, ასევე, მეორეული მონაცემების არასრულფასოვნების გამო ზემოთ მოცემული მსჯელობიდან დასკვნების გამოტანა, დიდი ალბათობით, რეალობის ამსახველი არ იქნება. სწორედ ამ ფაქტის გათვალისწინებით, ხარისხობრივი კვლევის კომპონენტი მოცემული დოკუმენტის ერთ-ერთი ძირითადი წყაროა საჯარო სამსახურში გამოყენებული ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიების ანალიზისათვის, ასევე, იმ ცვლილებების გამოსავლენად, რომლებიც დროთა განმავლობაში სამუშაო პროფილების სპეციფიკაში აისახა.

ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანიზაციებისა და სამინისტროების დაქვემდებარებაში არსებული საჯარო სამართლის იურიდიული პირების (სსიპ) წარმომადგენლებთან ჩადრმავებულმა ინტერვიუებმა საშუალება მოგვცა გამოგვევლინა იმ ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიების ჩამონათვალი, რომლებსაც სახელმწიფო ან საჯარო სამსახური დღეისათვის იყენებს; გაგვეანალიზებინა ტრენინგებისა და კარიერული ზრდის პერსპექტივების დანერგვის მექანიზმები ტექნიკური და არააკადემიური პროფესიებისათვის და გაგვეზიარებინა რეკომენდაციები სხვადასხვა საჯარო უწყების ადამიანური რესურსების გუნდის წარმომადგენლებისგან ამ მიმართულებებით. ხარისხობრივმა კვლევამ არსებული მდგომარეობის უფრო ფართო პერსპექტივის ასახვისათვის შემდეგი მიგნებები გამოავლინა:

არსებული კადრების შემადგენლობა განათლების დონის მიხედვით

1. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის რანგებზე საკვალიფიკაციო მოთხოვნებსა და ანაზრატურებაზე შეზღუდვების გამო პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების მქონე კადრების აყვანა შეზღუდულია სამსახურით თანამდებობებზე.
2. ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანიზაციების/სამინისტროების აპარატებში მხოლოდ უმაღლესი განათლების მქონე პირები საქმედებიან. ტექნიკური და დამხმარე საქმიანობები სამსახურით თანამდებობების გარეთაა გატანილი, ასეთ პოზიციებზე კადრებს ხელშეკრულების საფუძველზე იყვანენ. პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების მქონე კადრები საჯარო უწყებებში უმეტესწილად ხელშეკრულების საფუძველზე საქმედებიან. შედარებით დიდი მათზე მოთხოვნა საჯარო უწყებების სისტემაში ოპერირებად სსიპ-ებსა და სამსახურებში, როგორებიცაა: მყარი ნარჩენების კომპანია და გაერთიანებული წყალმომარაგების კომპანია; საავტომობილო გზების დეპარტამენტი; შემოსავლების სამსახური; დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტო.
3. იმ თანამდებობებზე, სადაც შესაძლებელია პროფესიული განათლების კადრის აყვანა, ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური ფონის გათვალისწინებით (უმაღლესი განათლების ხარისხის მქონე სამუშაოს მაძიებელთა დიდი რაოდენობის არსებობით), უმაღლესი განათლების მქონე კანდიდატების ალტერნატივა ყოველთვის არსებობს და ხშირად გადაწყვეტილება მათ სასარგებლოდ მიიღება, რადგან მათ არსებული კანონმდებლობით კარიერული წინსვლის მეტი პერსპექტივა აქვთ. ანალოგიური სიტუაცია იკვეთება სტაჟირების პროცესებთან მიმართებაშიც.
4. საჯარო სამსახურში კანდიდატების პოზიციებზე აყვანის კონკურსის ფორმატი და მოთხოვნები არ აფასებს კანდიდატების სპეციფიკურ უნარებს და კონცენტრირებულია განათლების ხარისხზე. რესპონდენტები კონკურსის, შერჩევის დროს არასწორ ტესტირებებზე ამხვილებენ ყურადღებას, მაგალითად: კანონის ზედმიწევნით კარგად ცოდნა მოეთხოვებათ კანდიდატებს და არ ფასდება მათი რეალური უნარები. ხელშეკრულებით დასაქმება შედარებით მეტ მოქნილობას იძლევა, ვიდრე სამსახურით თანამდებობებზე კადრების შერჩევა.
5. რეგიონულ დონეზე კადრების დეფიციტის პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა ტექნიკური და დამხმარე საქმიანობების მიმართულებითაც.

აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს წარმომადგენლების განმარტებით, კანონით გათვალისწინებული შეზღუდვები საკვალიფიკაციო მოთხოვნებზე არ ეხებათ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირებს (სსიპებს), თუმცა ამ ორგანიზაციებშიც იკვეთება დაბრკოლებები შიდა რეგულაციებისა და ანაზღაურების შეზღუდვების გამო. ასევე, საყურადღებოა, რომ გარკვეული დროის შემდეგ სსიპ-ებიც პროგნოზირებენ საჯარო ორგანიზაციებზე სრულად გარდაქმნას და ამ შემთხვევაში საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი მათ სრულადვე შეეხებათ. შესაბამისად, ამ მოლოდინმაც შესაძლებელია წინასწარ, ამ ეტაპზევე, შეზღუდოს პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების მქონე კადრების სისტემაში შეყვანა.

რაც შეეხება შრომითი ხელშეკრულებით კადრების აყვანას საჯარო სისტემაში, საინტერესოა, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს რეკომენდაციას შრომითი ხელშეკრულებები სისტემაში მინიმალურად იყოს წარმოდგენილი, რადგან ეს სურათი მიუთითებს იმაზე, რომ ადამიანები კონკურენტული კონკურსის გვერდის ავლით საქმდებიან.

კარიერული წინსვლის პროგრამები და ტრენინგების დაგეგმვის პროცესი საჯარო ორგანიზაციებში

6. თითოეულ ორგანიზაციაში კარიერული წინსვლის საკმაოდ კარგად ჩამოყალიბებული პროგრამებია. დაგეგმვის პროცესი მიჰყვება კანონმდებლობას. მეოთხე რანგისა და ხელშეკრულებით დასაქმებული კადრებისათვის აღნიშნული პროგრამები შედარებით შეზღუდულია კანონის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებიდან გამომდინარე. მსგავს სიტუაციას ვაწყდებით პროფესიული განვითარების მიმართულებითაც.
7. ტრენინგების საჭიროებების იდენტიფიცირების მექანიზმი კონცეპტუალურად ყველა საჯარო უწყებაში მსგავსია. გრძელვადიანი სტრატეგიის მიხედვით, არსებობს საბაზისო პროგრამები, რომელთა გავლა სავალდებულოა ყველა თანამშრომლისათვის პოზიციაზე დანიშვნის პირველივე წელს (მენეჯერული და არამენეჯერული პროგრამები) და ასევე, სავალდებულოა ყოველწლიური სამოქმედო გეგმების შემუშავებაც. აქ ძირითადი სამიზნეა კონკრეტული კომპეტენციები.
8. დამატებითი ტრენინგების დაგეგმვის პროცესი იდენტურია ყველა საჯარო ორგანიზაციისთვის. ტრენინგები განხორციელდება წლიური ბიუჯეტის სიდიდის მიხედვით და ძირითადად რამდენიმე მიდგომას დაეყრდნობა: მიზნებზე მიბმული თანამშრომელთა შეფასების სისტემის მიხედვით; შესრულებული სამუშაოს მიხედვით და სპეციფიკური კითხვარის დახმარებით გამოვლინდება ტრენინგების საჭიროებებიც. აღნიშნული ტრენინგები მცირედით მოიცავს მეოთხე რანგის პერსონალსაც, რადგან ისინი ცოტანი არიან საჯარო სისტემაში.

სისტემაში არსებული დაბრკოლებები/ნაკლოვანებები

9. პროფესიულ განათლებასთან დაკავშირებით ძალიან დაბალია ინფორმირებულობის ხარისხი, საჯარო სამსახურის ადამიანური რესურსების გუნდების წარმომადგენლებს არ აქვთ სრულყოფილი ინფორმაცია, რა ტიპის პროფესიებს ეუფლებიან სტუდენტები სასწავლებლებში და შეესაბამება თუ არა ეს პროფესიები მათ უწყებაში არსებული თანამდებობების მოთხოვნებს. საჯარო სექტორში პროფესიული განათლების მიმართ ნდობისა და ინფორმაციის ნაკლებობა აშკარაა. საეჭვოა, იცის თუ არა საჯარო სექტორმა როგორ იმართება ხარისხი პროფესიული განათლების პროგრამებზე, არსებობს თუ არა ამ მიმართულებით მართვის სისტემები. ასევე, აღსანიშნავია, რომ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს პროფესიული განათლების დეპარტამენტი დამსაქმებლად აღიქვამს კერძო სექტორს და საჯარო სექტორთან თანამშრომლობის შემთხვევები ნაკლებად გვხვდება.

საჯარო უწყებების ადამიანური რესურსების გუნდის წარმომადგენლებთან ჩაღრმავებულ ინტერვიუებზე დაყრდნობით იდენტიფიცირდა საჯარო სისტემაში ის ძირითადი პრობლემები/თანამდებობები, სადაც მოცემული მომენტისათვის დასაქმებულები არიან პროფესიული და სრული ზოგადი განათლების მქონე კადრები და ასევე, ის მიმართულებები, სადაც

შესაძლებელია დასაქმდნენ
განათლების მქონე კადრები, თუმცა
შეზღუდვების გამო ეს ვერ ხერხდება:

პროფესიული
კანონმდებლობის

<p>ჩადრმავებულ ინტერვიუებში დასახელებული ძირითადი თანამდებობები, სადაც დასაქმებულები არიან პროფესიული განათლებისა და სრული ზოგადი განათლების მქონე კადრები საჯარო სამსახურში:</p>	საქმისწამოების მიმართულება
	არქივის მიმართულება და საარქივო საქმე
	კანცელარია
	აუდიტის ტექნიკური უზრუნველყოფის დამხმარე საქმიანობები (მხოლოდ სსიპ)
	მძღოლები
	დამლაგებლები
	შიდა ტექნიკური კომუნიკაციების დამხმარე/სპეციალისტი
	მშენებლობის ზედამხედველები
	სალარო აპარატების კონტროლიორები (მხოლოდ სსიპ)
	ელექტრონული მონიტორინგის სპეციალისტები/ოპერატორები: სასჯელის აღსრულებაში დამხმარე პერსონალი (მხოლოდ სსიპ)
მეტყვევები, რეინჯერები	

<p>ჩადრმავებულ ინტერვიუბში დასახელებული მირითადი თანამდებობები/მიმართულებები, სადაც შესაძლებელია დასაქმდნენ პროფესიული განათლების მქონე კადრები, თუმცა კანონმდებლობის შეზღუდვების გამო ვერ ხერხდება:</p>	მდივანი/რეფერენტი
	ბუღალტერი
	აიტი სპეციალისტი
	<p>დარგობრივი მიმართულებები: სოფლის მეურნეობისა და აგრონომიის მიმართულებები, კლიმატის კონტროლი, წყლის ხარისხის სპეციალისტები, გარემოს დაცვის სპეციალისტები, ნარჩენებისა და მიწის მართვის სპეციალისტები, საავტომობილო გზების მშენებლობის მიმართულება.</p>
	<p>საბაჟო საქმე, საბაჟო მიმართულებით დეკლარანტები, გადაზიდვის საბაჟო კონტროლის კონკრეტული სპეციალისტები</p>
	<p>საბაჟო დეპარტამენტის კინოლოგ-ინსტრუქტორები</p>
	<p>აბონენტთა მომსახურების ნაწილში მრიცხველის კონტროლიორები</p>
<p>მყარი ნარჩენებისა და თვითმცლელების მცოდნეები</p>	

დღეის მდგომარეობით, შემოსავლების სამსახური წარმოადგენს საჯარო სამსახურის იურიდიულ პირს (სსიპ), რაც გულისხმობს, რომ საჯარო სამსახურის შესახებ კანონში არსებული საკვალიფიკაციო მოთხოვნები აღნიშნულ სამსახურზე არ ვრცელდება. თუმცა კანონი ანაზღაურების შესახებ და შიდა მკაცრი რეგულაციები შემოსავლების სამსახურს კადრების აყვანის პროცესში მაინც აქცევს გარკვეულ ჩარჩოებში.

შემოსავლების სამსახურისთვის განსაკუთრებით პრობლემატურია **საბაჟო მიმართულებით დეკლარანტების, გადაზიდვის საბაჟო კონტროლის კონკრეტული სპეციალისტების** მოძიება და დასაქმება, რომლებიც მესამე რანგის შესაბამისი თანამდებობებია. მნიშვნელოვანია, ამ მიმართულებით მიიღონ ადამიანებმა სპეციალიზირებული განათლება, რომლის დაუფლებაც დღეისათვის მხოლოდ პროფესიულ სასწავლებლებშია შესაძლებელი. თუმცა, პროფესიული განათლებით კადრები ვერ საქმდებიან კვალიფიკაციისა და ანაზღაურების შეზღუდვების გამო. განაცხადები დასაქმების თაობაზე შემოდის აღნიშნული პროფესიული განათლების მქონე ადამიანებისგან, თუმცა სამსახური იძულებულია უარი თქვას ასეთ კანდიდატებზე. შემოსავლების სამსახური ამ ადამიანური რესურსების შევსებას, კანონის შეზღუდვებიდან გამომდინარე, სტაჟირებებითა და გადამზადებით ცდილობს. ეს პროცესი 6 თვემდე გრძელდება, საკმაოდ ხანგრძლივი და ძვირადღირებულია, აპყავთ ნებისმიერი მიმართულების ბაკალავრები. ბოლო პერიოდში ასე გადამზადდა 85 კადრი.

აცდენებია კანონმდებლობაში (საგადასახადო კანონი) არსებულ ჩანაწერებშიც მეზაჟის საქმიანობის მოთხოვნებთან მიმართებით. მეზაჟე ოფიცერი, რომელიც უნდა ასრულებდეს დაკისრებულ მოვალეობებს სასაზღვრე პუნქტებში, მოხსენებით ბარათებს არ წერს, ანალიტიკურ საქმიანობასაც არ ახორციელებს. დოკუმენტების შექმნა მას არ ევალება ის მხოლოდ ამოწმებს ტვირთს. თუ რანგში შეზღუდვები მოიხსნება და ასეთ კადრებს დაწინაურების პერსპექტივებიც ექნებათ, შესაძლებელი გახდება პროფესიული განათლებით შესაბამისი ადამიანების დასაქმება.

განვითარების პერსპექტივები: განვითარების პერსპექტივა დამხმარე პერსონალს აქვს, თუმცა მხოლოდ იმ რანგის ფარგლებში, რა რანგშიც შესაძლებელია განვიხილოთ მათი დაწინაურება. მაგალითად, არქივის თანაშრომელი შეიძლება გადავიდეს კანცელარიაში ან აუდიტის ტექნიკურ უზრუნველყოფაში.

შემოსავლების სამსახურში იყო შემთხვევა ერთ-ერთი პროექტის ფარგლებში დასაქმებულიყვნენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები. ამ პირების ნაწილი პროფესიული განათლების მქონე იყო. შემოსავლების სამსახურმა ეს ადამიანები ტექნიკურ სამუშაოებზე დაასაქმა. პროექტში გამოიკვეთა ერთ-ერთი ძალიან კარგი თანაშრომელი, რომელმაც ვებგვერდზე უსინათლოებისათვის სპეციალური მოდული შექმნა. სურვილის მიუხედავად, ეს კადრი უფრო მაღალ პოზიციაზე ვერ გადაიყვანეს შესაბამისი განათლების უქონლობის გამო.

შემოსავლების სამსახური

4.2 მიწოდების მხარე: ქართული პროფესიული განათლების სისტემა საჯარო სამსახურის სპეციფიკური მოთხოვნების საპასუხოდ

წარმოდგენილმა კვლევამ აჩვენა, რომ საჯარო სექტორისთვის ნაკლებადაა ცნობილი როგორ იმართება ხარისხი პროფესიული განათლების პროგრამებზე; არსებობს თუ არა საჯარო სისტემაში მოთხოვნადი პროფესიებისთვის შესაბამისი პროგრამები. საჯარო სექტორში პროფესიული განათლების მიმართ ნდობისა და ინფორმაციის ნაკლებობა აშკარაა. სწორედ საჯარო სამსახურის სპეციფიკური მოთხოვნების საპასუხოდ და მიწოდების მხარის შესასწავლად მნიშვნელოვანია გაანალიზდეს საქართველოში პროფესიული განათლების სისტემაში არსებული პროგრამები, ხარისხის მართვის სპეციფიკაციები, აღნიშნულ პროგრამებზე კურსდამთავრებულთა დინამიკა და მათი დასაქმების მახასიათებლები.

საქართველში პროფესიული განათლების პოლიტიკის დონეზე სტრატეგიულად პროფესიული პროგრამების შემუშავებისა და ნებისმიერი დაკავშირებული ინტერვენციის მიზანი არის შრომის ბაზრისათვის რელევანტური უნარების გამომუშავება და განვითარება, შესაბამისად, პოლიტიკის დონეზე გამოკვეთილი არაა, რა ტიპის ორგანიზაციაში დასაქმდებიან კურსდამთავრებულები.

პროფესიული განათლების თითოეული პროგრამა მოიცავს როგორც ზოგად, ასევე პროფესიულ მოდულებს, რომლებიც **პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის ჩარჩო დოკუმენტით** განისაზღვრება და იმართება. აღნიშნული დოკუმენტის მიზანი თითოეული კვალიფიკაციისთვის ისეთი პროფესიული პროგრამის დანერგვაა, რომელიც სტუდენტებს შრომის ბაზრისთვის შესაბამის უნარებს შესძენს და უზრუნველყოფს მათ კონკურენტუნარიანობას. ხაზი უნდა გაესვას იმ

„ჩვენი პრიორიტეტი არაა რომ პროფესიული პროგრამების კურსდამთავრებულები მანცდამანც საჯარო სექტორში დასაქმდნენ. ჩვენი მიზანია, რომ მიდგომა არ იყოს დისკრიმინაციული, თუკი კონკრეტული პოზიციისთვის განკუთვნილი ფუნქცია-მოვალეობების შესრულებისათვის საჭირო და საკმარისია პროფესიული კვალიფიკაცია და უნარები, იქ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში მითითებული არ უნდა იყოს უმაღლესი განათლება. ეს პრობლემა თანაბრად ვრცელდება საჯარო და კერძო სექტორზეც, თუმცა უფრო მკაფიოდ დგას საჯარო სექტორის შემთხვევაში, რაც საბოლოოდ იწვევს არარელევანტური კვალიფიკაციის მქონე კადრების დასაქმებას, დამსაქმებელიც უკმაყოფილოა და დასაქმებულიც.“

პროფესიული უნარების სააგენტო

გარემოებას, რომ თითოეული პროგრამის ჩარჩო დოკუმენტი მკაფიოდ განსაზღვრავს სწავლის შედეგებს, დასაქმების სფეროსა და შესაძლებლობებს ეკონომიკური საქმიანობების სახეების ეროვნული კლასიფიკატორის და დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCO) კოდებისა და განათლების საერთაშორისო კლასიფიკატორის (ISCED) მიხედვით (*მაგალითისათვის იხ. დანართი 4 საოფისე საქმისა და ღონისძიების ორგანიზების პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის ჩარჩო დოკუმენტი*). დამატებით, თითოეული ზოგადი თუ პროფესიული მოდულებისათვის შექმნილია **სტანდარტების დოკუმენტები**, რომლებიც უზრუნველყოფს მათ შინაარსობრივ და ხარისხობრივ რელევანტურობას შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან. ასევე, შრომის ბაზრის მოთხოვნების საპასუხოდ, აღნიშნული დოკუმენტები მუდმივ განახლებასა და ცვლილებას ექვემდებარება.

პროფესიული განათლების სისტემაში ასევე შემუშავებულია პროფესიული კვალიფიკაციების კატალოგი შესაბამისი საგანმანათლებლო სტანდარტების, კონცენტრაციების (სხვადასხვა მიმართულებების) და პროფესიის სტანდარტების მითითებით. სწორედ აღნიშნულ კატალოგზე დაყრდნობით, არსებული მდგომარეობის შესაფასებლად, საინტერესოა, პროფესიული განათლების

სისტემა სთავაზობს თუ არა შესაბამის ხარისხობრივი კვლევის შედეგად ძირითადი თანამდებობებისათვის, სადაც დასაქმებულნი არიან პროფესიული განათლების მქონე კადრები საჯარო სამსახურში და იმ მიმართულებებისათვის, სადაც შესაძლებელია დასაქმდნენ პროფესიული განათლების მქონე კადრები, თუმცა კანონმდებლობის შეზღუდვების გამო ვერ ხერხდება.

პროგრამებს გამოვლენილი იმ

ცხრილი 6 საჯარო სექტორში გამოყენებული პროფესიული განათლების მიმართულებები და მათი შესაბამისი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები 2022 წლისათვის

<p>თანამდებობა/პოზიცია საჯარო სისტემაში <i>(წყარო: წარმოდგენილი ხარისხობრივი კვლევა)</i></p>	<p>არსებული პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამა <i>(წყარო: პროფესიული უნარების სააგენტო)</i></p>
<p>საქმისწარმოების მიმართულება</p>	<p>საოფისე საქმისა და ღონისძიების ორგანიზების საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>კანცელარია</p>	<p>საოფისე საქმისა და ღონისძიების ორგანიზების საგანმანათლებლო სტანდარტი;</p>
<p>შიდა ტექნიკური კომუნიკაციების დამხმარე/სპეციალისტი</p>	<p>ტელეკომუნიკაციის საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>მშენებლობის ზედამხედველები</p>	<p>მშენებლობის წარმოების საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>საღარო აპარატების კონტროლიორები</p>	<p>საფინანსო სერვისების საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>მეტყველები, რეინჯერები</p>	<p>სატყეო საქმის საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>ბუღალტერი</p>	<p>ბუღალტრული აღრიცხვის საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>აიტი სპეციალისტი</p>	<p>ინფორმაციის ტექნოლოგიების, ვებტექნოლოგიების, პროგრამული უზრუნველყოფის დეველოპინგის საგანმანათლებლო სტანდარტები</p>
<p>საბაჟო საქმის სპეციალისტი</p>	<p>საბაჟო საქმის საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>სოფლის მეურნეობისა და აგრონომიის მიმართულებები</p>	<p>სოფლის მეურნეობის საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>გარემოს დაცვის სპეციალისტები</p>	<p>შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიების საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>
<p>საავტომობილო გზების მშენებლობის მიმართულება</p>	<p>სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის მშენებლობის საგანმანათლებლო სტანდარტი</p>

ზემოთ წარმოდგენილი ცხრილი გვიჩვენებს შესაბამისობებს პროფესიული განათლების სისტემაში უკვე არსებულ და დანერგილ პროგრამებისა და კვლევის შედეგად გამოვლენილ საჯარო სისტემაში არსებულ არაკადემიურ თუ ტექნიკურ პოზიციებს შორის. როგორც მონაცემები გვიჩვენებს, გარდა საარქივო საქმისა, აუდიტის მიმართულების, ელექტრონული მონიტორინგის სპეციალისტების, კლიმატისა და წყლის ხარისხის კონტროლის, ნარჩენებისა და მიწის მართვის მიმართულებებისა სხვა ყველა პოზიციისთვის არსებობს საგანმანათლებლო სტანდარტები და სპეციალიზირებული პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები. აქვე აღსანიშნავია, რომ **შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიების საგანმანათლებლო სტანდარტი** ცალკე მოდულად შემუშავდა პროფესიული განათლების სისტემაში, რომელიც ტრანსფერული უნარების განვითარებაზეა კონცენტრირებული და ბევრ პროგრამაში შედის როგორც ზოგადი და არა როგორც დარგობრივი მოდული.

გარდა ზოგადი პროგრამული შესაბამისობებისა, საინტერესოა, რამდენად ხელმისაწვდომია აღნიშნული მიმართულებები რეგიონულ დონეზეც. კვლევის პირველ ნაწილში გამოვლინდა, რომ რეგიონულ დონეზე კადრების დეფიციტის პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა ტექნიკური და დამხმარე საქმიანობების მიმართულებით. 2022 წლისათვის, პროფესიული უნარების სააგენტოს სტატისტიკის მიხედვით, ზემოთ ჩამოთვლილი პროგრამების განაწილება საკმაოდ თანაბარია

რეგიონებს შორის და აღნიშნული შესაბამის კურსებს თითოეულ სტუდენტებს უმეტესად რამდენიმე პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულება სთავაზობს. აღნიშნული არჩევანი მეტ თავისუფლებასა და პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობაზე მეტყველებს.

მიმართულებების რეგიონში

ცხრილი 7 საჯარო სექტორში საჭირო/მოთხოვნილი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამების ხელმისაწვდომობის განაწილება რეგიონების მიხედვით 2022 წლისათვის

საგანმანათლებლო სტანდარტი	პროფესიის სტანდარტი (პროგრამები)	რეგიონი	კურსდამთავრებულთა სტატისტიკა (2017-2021)
ბუღალტრული აღრიცხვა	1. ბუღალტერი; 2. ბუღალტერ-ტექნიკოსი.	1. აჭარა 2. თბილისი 3. იმერეთი 4. კახეთი 5. მცხეთა-მთიანეთი 6. სამეგრელო-ზემო სვანეთი 7. სამცხე-ჯავახეთი 8. შიდა ქართლი	1555
საფინანსო სერვისები	1. ბანკის მოლარე-ოპერატორი; 2. მოლარე.	1. აჭარა 2. თბილისი 3. იმერეთი 4. სამეგრელო-ზემო სვანეთი 5. შიდა ქართლი 6. სამცხე-ჯავახეთი 7. ქვემო ქართლი	819
საოფისე საქმისა და ღონისძიების ორგანიზება	1. ღონისძიების მენეჯერი; 2. ღონისძიების დიზაინერი.	1. აჭარა 2. თბილისი 3. იმერეთი 4. სამეგრელო-ზემო სვანეთი 5. შიდა ქართლი 6. სამცხე-ჯავახეთი 7. ქვემო ქართლი 8. კახეთი	775
ინფორმაციის ტექნოლოგია	1. ინფორმაციული ტექნოლოგიების მხარდაჭერის სპეციალისტი; 2. კომპიუტერული ქსელის ადმინისტრატორი; 3. სისტემების ადმინისტრატორი.	1. აჭარა 2. თბილისი 3. იმერეთი 4. სამეგრელო-ზემო სვანეთი 5. შიდა ქართლი 6. სამცხე-ჯავახეთი 7. ქვემო ქართლი 8. კახეთი 9. გურია 10. რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი 11. მცხეთა-მთიანეთი	2020
ვებტექნოლოგიები	1. ვებინტერფეისის დიზაინერი; 2. ვებინტერფეისის დეველოპერი.	1. აჭარა 2. თბილისი 3. სამცხე-ჯავახეთი	430
შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიები	1. შრომისა და ჯანმრთელობის უსაფრთხოების სპეციალისტი; 2. შრომის უსაფრთხოების და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიების მენეჯერი/სპეციალისტი; 3. გარემოს დაცვის ტექნიკოსი	1. თბილისი 2. იმერეთი	126
მშენებლობის წარმოება	1. იატაკის მომწყობი; 2. მებათქაშე; 3. თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მემონტაჟე; 4. რკინაბეტონის სამუშაოთა შემსრულებელი (მეყალიბე,	1. აჭარა 2. თბილისი 3. იმერეთი 4. სამეგრელო-ზემო სვანეთი 5. შიდა ქართლი 6. სამცხე-ჯავახეთი	787

	<p>მეარმატურე, მებეტონე); 5.სამშენებლო კონსტრუქციების მემონტაჟე; 6.კალატოზი; 7.ფილამწყოზი; 8.მღებავი; 9.დურგალი; 10.პროფილირებული და ფურცლოვანი თუნუქის სახურავის მომწყოზი; 11.რბილი რულონური გადახურვის სპეციალისტი; 12.მეტალოპლასტმასისა და ალუმინის კარ-ფანჯრების დამამზადებელი - მემონტაჟე.</p>	<p>7. ქვემო ქართლი 8. კახეთი</p>	
სატრანსპორტო ინფრასტრუქტურის მშენებლობა	<p>1.ლიანდაგის მონტიორი; 2.სარელო დევექტოსკოპისტი; 3.საავტომობილო გზების მშენებელი</p>	<p>1. თბილისი 2. იმერეთი 3. აჭარა 4. სამცხე-ჯავახეთი</p>	124
სოფლის მეურნეობა	<p>1. მეცხოველე 2. სასოფლო-სამეურნეო ცხოველთა ხელოვნური განაყოფიერების სპეციალისტი 3. მსხვილფეხა რქოსანი პირუტყვის ფერმის სპეციალისტი 4. მეაბრეშუმე 5. მეფუტკრე 6. ზოოტექნიკოსის ასისტენტი 7. ფერმერი 8. მემცენარე 9. მეხილე 10. ჩაის მოვლა-მოყვანის სპეციალისტი 11.მეზღვე-ტექნიკოსი 12. სანერგე მეურნეობის სპეციალისტი 13. მწვანე ნარგავების მოვლის სპეციალისტი 14. მცენარეთა დაცვის ტექნიკოსი 15. ფიტოსანიტარული კონტროლის ტექნიკოსი 16. მელიორატორი 17. აგრარული ტექნიკის მექანიკოსი</p>	<p>1. კახეთი 2. იმერეთი 3. შიდა ქართლი 4. სამცხე-ჯავახეთი 5. სამეგრელო- ზემო სვანეთი 6. აჭარა 7. მცხეთა-მთიანეთი 8. რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი 9. იმერეთი</p>	691
სატყეო საქმე	<p>1. ტყის კულტურების ოსტატი; 2. ხის ჭრის ოსტატი; 3. ტყის მცველი; 4. სატყეო საქმის სპეციალისტი; 5. ტყის ფიტოსანიტარული კონტროლის ტექნიკოსი</p>	<p>1. თბილისი 2. იმერეთი 3. აჭარა 4. სამეგრელო- ზემო სვანეთი 5. გურია 6. მცხეთა-მთიანეთი</p>	501
საბაჟო საქმე	<p>1.საბაჟო საქმის სპეციალისტი</p>	<p>1. სამეგრელო-ზემო სვანეთი 2. კახეთი 3. აჭარა 4. სამცხე-ჯავახეთი</p>	277

წყარო: პროფესიული უნარების სააგენტო

პროფესიული განათლების პოლიტიკის გამტარებლებისა და პროვაიდერებისთვის პროფესიული განათლების სისტემაში მიმდინარე ცვლილებების დადებითი გავლენის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ინდიკატორი პროფესიული პროგრამების კურსდამთავრებულთა დასაქმების მაჩვენებელი და შრომის ბაზარზე მათი წარმატებული ინტეგრაციაა. შესაბამისად, პროფესიული განათლების სისტემის განვითარებაზე ორიენტირებული სამომავლო სტრატეგიების, ხედვებისა და აქტივობების დაგეგმვის მიზნით მნიშვნელოვანია კურსდამთავრებულთა რეგულარული კვლევის უზრუნველყოფა. კვლევის შედეგად გამოვლენილი ძირითადი მიგნებები შესაძლებელია საფუძვლად დაედოს პროფესიული განათლების ხარისხის გაუმჯობესებასა და შრომის ბაზარზე

ორიენტირებული პროფესიული ჩამოყალიბებაზე ორიენტირებული აქტივობების განხორციელებას.

განათლების სისტემის პროექტებისა თუ

სწორედ კურსდამთავრებულთა ზემოთ აღნიშნულ კვლევაზე დაფუძნებით, პროფესიული უნარების სააგენტოს მონაცემებით, საჯარო სფეროში დასაქმებულ პროფესიულ კურსდამთავრებულთა პროცენტული განაწილება 2015-2019 წლებისათვის მზარდ ტენდენციას აჩვენებს. ბოლო წლების მეთოდოლოგიური ცვლილებების გამო აღნიშნული მონაცემები 2020-2021 წლებისათვის საპილოტეა და შესაბამისად, არაა წარმოდგენილი დოკუმენტში.

ცხრილი 8 საჯარო სფეროში დასაქმებულ პროფესიულ კურსდამთავრებულთა პროცენტული განაწილება წლების მიხედვით

	2015	2016	2017	2018	2019
საჯარო სექტორში დასაქმებულთა %	14%	24.7%	25%	32%	34.6%
შერჩევის მოცულობა	N=3767	N=3144	N=642	N=704	N=1201

წყარო: პროფესიული უნარების სააგენტო

შენიშვნა: ყოველ წელს შერჩევა იყო პოპულაციის რეპრეზენტატული

საჯარო სექტორში პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა დასაქმების საკითხის გაანალიზების შემდეგ პროფესიული უნარების სააგენტოს წარმომადგენელთა მიერ გამოიკვეთა რეკომენდაციები რამდენიმე მიმართულებით და საჯარო სექტორში დასაქმებასთან მიმართებით პროფესიულ განათლებაში არსებული მდგომარეობა შეფასდა:

1. საბაჟო საქმის მიმართულება და სსიპ შემოსავლების სამსახურის შემთხვევასთან დაკავშირებით არსებული პრობლემა ცნობილია პროფესიული უნარების სააგენტოსათვის. აღნიშნული საკითხი დღემდე პრობლემატურია, მიუხედავად იმისა, რომ კომუნიკაცია კანონმდებლობის ცვლილებისა და უმაღლესი განათლების შესაბამისი დიპლომის მოთხოვნის მოხსნის შესახებ არსებობდა.
საბაჟო საქმის პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამა, აღნიშნული დაბრკოლებების მიუხედავად, რეგისტრანტებს შორის საკმაოდ პოპულარულია, ყოველი წლისათვის მისაღები სტუდენტების კვოტებიც ივსება, თუმცა შრომის ბაზარზე არსებული პრობლემების გამო, მაშინ, როცა ძირითადი დამსაქმებელი ამ მიმართულებით საჯარო სექტორია, პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები აშკარად აყენებენ აღნიშნული მიმართულებით სწავლების გაგრძელება-გაუქმების საკითხს.
2. საბაჟო საქმის მიმართულების მსგავსად, მნიშვნელოვანია იდენტიფიცირდეს ისეთი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც ისწავლება მხოლოდ პროფესიული განათლების საფეხურზე და არ ისწავლება უმაღლესი განათლების საფეხურზე და შესაბამისად, მოხდეს კანონმდებლობის კორექტირება განათლების დონის მოთხოვნასთან მიმართებით.
პროფესიული უნარების სააგენტო მზადაა უფრო აქტიურად იმუშაოს იმ კვალიფიკაციების კომუნიცირებაზე, რაც საჯარო და კერძო სექტორსაც სჭირდება. თუმცა აქ მთავარია საჯარო სექტორის მზაობა აღნიშნული კადრების მისაღებად. **უფრო მწვავედ დგას ის მიმართულებები, სადაც მხოლოდ პროფესიული საგანმანათლებლო კვალიფიკაცია არსებობს და დამსაქმებელი მხოლოდ საჯარო სექტორია.**
3. ადამიანური რესურსებისა და შრომის ბაზარზე კვალიფიციური მუშახელის განვითარება ერთიანი სისტემის ნაწილი უნდა იყოს, იქნება ეს უმაღლესი თუ პროფესიული განათლება.

„აღნიშნული საკითხი ეხება ადამიანის უნარ-ჩვევების განვითარებას. ეს უნარები მუდმივად ცვალებადია და უნდა შესაბამებოდეს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. აქ საკვანძო ის უნარები და კვალიფიკაციებია, რომლებსაც სწვლობენ სტუდენტები და არა ის, თუ როგორ დიპლომს ფლობენ.

სახელმწიფო, რომელმაც ამხელა ენერჯია და ინვერსიტია მოახმარა პროფესიული განათლების განვითარებას, უნარების ინდუსტრიას, მეორე ხელით ამ პერსპექტივას ასე არ უნდა ზღუდავდეს.“

პროფესიული უნარების სააგენტო

ნაწილი 5: რეკომენდაციები

რეკომენდაციები საქართველოს საჯარო სექტორში არსებულ მდგომარეობასა და საუკეთესო პრაქტიკებზე დაფუძნებით

საინფორმაციო კამპანიები:

1. სხვადასხვა განათლების მქონე ახალგაზრდების მოსაზიდად და საჯარო სამსახურში მათი შესვლის გასაადვილებლად, რეკომენდირებულია ზოგადი (სრული/არასრული) და პროფესიული განათლების მქონე პირების ცნობიერების ასამაღლებლად საჯარო სამსახურში შესაძლო პროფესიებისა და წვდომის პირობების შესახებ შესაბამისი საინფორმაციო კამპანიის წარმოება.
2. საჯარო სექტორში, რეგიონულ თუ ცენტრალურ დონეზე, პროფესიული განათლების მიმართ ნდობისა და ინფორმაციის ნაკლებობა აშკარაა. ასევე, მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც, რომ პროფესიული განათლების განმარტება არაერთგვაროვნად ესმით საჯარო სამსახურის ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების დეპარტამენტებში. აღნიშნული პრობლემების გადასაწყვეტად, რეკომენდირებულია ამ მიმართულებით საზოგადოებისა და საჯარო უწყებების წარმომადგენლების ცნობიერების ამაღლებისა და მეტი ინფორმირებულობის უზრუნველყოფისათვის დაიგეგმოს შესაბამისი საინფორმაციო კამპანია და მის ფარგლებში გადაიდგას კონკრეტული ნაბიჯები.

საჯარო სამსახურში კანდიდატების პოზიციებზე აყვანის პროცესი:

3. რეკომენდირებულია საჯარო სამსახურში კანდიდატების პოზიციებზე აყვანის კონკურსის ფორმატი და მოთხოვნები დაიხვეწოს და შემუშავდეს იმგვარად, რომ აფასებდეს კანდიდატების სპეციფიკურ უნარებს და არ იყოს კონცენტრირებული განათლების ხარისხზე, კანონდებლობის ცოდნაზე და ა.შ. აღნიშნული სისტემაში საშტატო თანამდებობებზე, მეოთხე და მესამე რანზე, მეტი შესაბამისი უნარებისა და პროფესიული განათლების მქონე კადრის დასაქმების საშუალებას იძლევა. განსაკუთრებით ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმ პროზიციებზე, სადაც მხოლოდ პროფესიული საგანმანათლებლო კვალიფიკაცია არსებობს და დამსაქმებელი მხოლოდ საჯარო სექტორია.
4. მიუხედავად იმისა, რომ N218 დადგენილებით განსაზღვრული საჯარო მოხელეების რანგების სპეციალურ მოთხოვნებში მეოთხე რანგისათვის (უმცროსი სპეციალისტის დონეზე) აუცილებელ სპეციალურ მოთხოვნებში მხოლოდ სრული ზოგადი განათლება არის მითითებული, რაც არ გამორიცხავს პროფესიული განათლების დონეს, სასურველია პროფესიული განათლების დონეზე სპეციალურ მოთხოვნებში შესაბამისი მითითებების

- გაკეთება, რასაც წამახალისებელი ეფექტი ექნება განათლების ამ დონის მქონე პირთა საჯარო სექტორში დასაქმების მიზნით შესაბამისი განაცხადების წარმოსადგენად.
- ვაკანტური თანამდებობების გამოცხადების დროს რეკომენდირებულია სრული ზოგადი და პროფესიული განათლების მქონე პირების საქართველოს კანონდებლობით გათვალისწინებულ შესაძლებლობებზე დაფუძნება, რაც კონკურსის გამოცხადებისას სავალიფიკაციო მოთხოვნებთან მეტად შესაბამისობაში მოყვანასა და ამ კატეგორიის პირთა მონაწილეობის შესაძლებლობების მითითებას გულისხმობს.
 - რეკომენდირებულია სრული ზოგადი და პროფესიული განათლების მქონე პირებისთვის რელევანტური ვაკანტური პოზიციების შესახებ ინფორმაციის მარტივად მოსაძიებლად ონლაინ პლატფორმა - <https://www.hr.gov.ge/>-ის ძიების სისტემა გაიმართოს დამატებითი საძიებო ფუნქციის დატვირთვით.

ბმა პროფესიულ განათლებასთან:

- რეკომენდირებულია საჯარო სექტორში ადამიანური რესურსების შესახებ არსებული მონაცემების შეგროვების სისტემის დახვეწა, პროცესისა და ტერმინების სტანდარტიზაცია და დაზუსტება. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია განათლების დონის შესაბამისი მეორეული მონაცემების აღრიცხვიანობის მოწესრიგება. აღნიშნული შემდგომში ამ მონაცემებზე დაყრდნობით ვალიდური დასკვნების გამოტანის, ტერმინებში შეუსაბამობის პრობლემის აღმოფხვრისა და ძირეული ნაბიჯების გადადგმის საშუალებას მისცემს გადაწყვეტილების მიმღებებსა და პოლიტიკის გამტარებლებს.
- საჯარო სექტორის ორგანიზაციებში დაბალია ინფორმირებულობა იმის შესახებ, რომ დიპლომი, რომელიც გაცემულია იმ საშუალო პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის დაძლევის შედეგად, რომელშიც ინტეგრირებულია ზოგადი განათლების საშუალო საფეხურის სწავლის შედეგები, გათანაბრებულია სრული ზოგადი განათლების დამადასტურებელ დოკუმენტთან. რეკომენდირებულია ამ საკითხის გარშემო ინფორმაციის სწორად მიწოდება დამსაქმებელი საჯარო სექტორის ორგანიზაციებთან. ასევე, რეკომენდირებულია აღნიშნული ინფორმაცია ინტეგრირდეს გამოცხადებული ვაკანსიების მოთხოვნებში და მეტად მოერგოს სამიზნე ჯგუფს მეოთხე რანგის პოზიციებისათვის. ეს მიდგომა გააფართოებს საჯარო სამსახურში დასაქმების კანდიდატების რაოდენობას და შეამსუბუქებს სამუშაო ძალის დეფიციტის პრობლემას.
- რეკომენდირებულია პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ შეთავაზებულ რელევანტურ პროგრამებთან მეტი ბმის უზრუნველყოფა, რაც საუკეთესო პრაქტიკის გათვალისწინებით ხორციელდება პროფესიული მომზადების პროგრამების სტაჟირებისა და მოსამზადებელი ეტაპის განუყოფელ ნაწილად წარმოდგენით. ეს დააკომპლენსირებს დღეს პროფესიულ საგანმანათლებლო სივრცეში არსებული შესაძლებლობების ნაკლებად გამოყენებას და ხელს შეუწყობს საშუალო განათლების მქონე საჯარო სექტორში მოხვედრილი საჯარო მოსამსახურეებისა და კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეების განათლების შესაძლებლობების ზრდას.
- რეკომენდირებულია იდენტიფიცირდეს ისეთი პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამები, რომლებიც ისწავლება მხოლოდ პროფესიული განათლების საფეხურზე და არ ისწავლება უმაღლესი განათლების საფეხურზე და შესაბამისად, მოხდეს კანონმდებლობის კორექტირება განათლების დონის მოთხოვნასთან მიმართებით (მაგ., საბაჟო საქმე, შემოსავლების სამსახურის საქმიანობასთან დაკავშირებული სპეციალობები). აღნიშნული გახსნიდა არხებს პროფესიული უნარების სააგენტოსთან აქტიური თანამშრომლობისათვის.
- რეკომენდაციების მხარდასაჭერად დიალოგისა და თანამშრომლობის გაღრმავების მიზნით, ბაზარზე არსებული მდგომარეობისა და ხელმისაწვდომი კომპეტენციების შესახებ, ინსტიტუციურ დონეზე რეკომენდირებულია აქტიური კოორდინირებული მუშაობა საჯარო სექტორის ორგანიზაციებს, საჯარო სამსახურის ბიუროს, პროფესიულ სასწავლებლებს, პროფესიული უნარების სააგენტოსა და განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს შორის.

**საგანმანათლებლო
კარიერული ზრდის**

**განვითარებისა და
შესაძლებლობები:**

12. რეკომენდირებულია საჯარო სამსახურში მოხვედრის შემდეგ არსებობდეს საშუალო განათლების საჯარო მოსამსახურეთა საგანმანათლებლო განვითარების შესაძლებლობები სწავლის პარალელურ რეჟიმში გაგრძელების მხარდაჭერის, სასწავლო შედეგებისა და მოქნილი სამუშაო გრაფიკის შეთავაზების გზით, რაც მათ უმაღლესი და/ან პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამების დასრულების შესაძლებლობას მისცემს.
13. პროფესიულ საგანმანათლებლო სისტემაში დუალური განათლების მხარდაჭერის კვალდაკვალ, ასევე სხვადასხვა განათლების მქონე ახალგაზრდების მოსაზიდად და საჯარო სამსახურში მათი შესვლის გასაადვილებლად, რეკომენდირებულია ზოგადი (სრული/არასრული) და პროფესიული განათლების მქონე პირებისთვის ამჟამად არსებული სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამებთან ერთად შეგირდობის პროგრამის შეთავაზების შესაძლებლობაზე ზრუნვა.
14. საუკეთესო პრაქტიკების გათვალისწინებით, ახალგაზრდების, განსაკუთრებით მოწყვლად ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც არ სწავლობენ, არ არიან დასაქმებულები და არ გადიან ტრენინგებს (NEETs) რეკომენდირებულია დამატებითი მხარდაჭერი ინსტრუმენტების შეთავაზება საჯარო სექტორში დასაქმების გამოცდილების დასაგროვებლად და საჯარო სექტორში მოსახვედრად საჭირო შესაბამისი შესაძლებლობების შეთავაზებით (მაგ. პროგრამა საფრანგეთის „საჯარო სამსახურის კიბე“, „ტალანტების პროგრამები“ და სხვა). ეს განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს ამ კატეგორიის ახალგაზრდების საკმაოდ 25 პროცენტის წილის გათვალისწინებით (საქსტატი, 2021).

დანართები

დანართი 1: შეხვედრებისა და ინტერვიუების მოკლე შეჯამებები

ჩაღრმავებული

შეხვედრა 1: გაცნობა და კვლევის მიზნების დაზუსტება

პირველი შეხვედრა CSB-სა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 13 ივნისს, 2022 წელს. შეხვედრა გაცნობითი ხასიათის იყო და აზუსტებდა კვლევის ძირითად მიზნებს. შეხვედრამ ხელი შეუწყო CSB-ის, GIZ-ისა და ACT-ის გუნდებს შორის ერთობლივი მიმართულებების შეჯერებასა და აზრობრივ დაახლოებას.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: გვანცა ბესელია, სოფო ჩაჩანიძე, ლიკა გოდერძიშვილი, ირინა ადაპიშვილი, ეკატერინე ქარდავა, ნანა მაჭარაშვილი, თეა შამათავა, ეთერ ჩაჩანიძე, მათა დვალიშვილი.

შეხვედრა 2: სამუშაო შეხვედრა CSB – ის ადამიანური რესურსების გუნდთან

მეორე შეხვედრა CSB-სა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 20 ივნისს, 2022 წელს. შეხვედრა ემსახურებოდა კვლევის ფარგლებში ამოცანების შესრულებაზე პასუხისმგებელი პირების/გუნდების განსაზღვრასა და სამაგიდო კვლევისათვის მეორეული მონაცემების საჭიროებების დაზუსტებასა და გამოთხოვას.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: გვანცა ბესელია, მარიამ კრაწაშვილი, მარიამ ბოჟაძე, სოფო ჩაჩანიძე, ლიკა გოდერძიშვილი, ნანა მაჭარაშვილი, თეა შამათავა, ეთერ ჩაჩანიძე.

შეხვედრა 3: სამუშაო შეხვედრა CSB – ის ადამიანური რესურსების გუნდთან

მესამე შეხვედრა CSB-სა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 27 ივნისს, 2022 წელს. შეხვედრის ფარგლებში დეტალურად გაანალიზდა საჯარო სამსახურში სამუშაო პოზიციებზე კადრების შერჩევის პროცესის ყველა ეტაპი და კოორდინაციის პროცესი სხვადასხვა უწყებასთან; პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების ადგილი არსებულ მოწყობაში რანგობრივად და მათი დაწინაურების პერსპექტივები; ტრენინგების საჭიროებების ინდეტიფიცირების მექანიზმები და კარიერული ზრდის პროგრამების დანერგვის პროცესები.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: მარიამ ბოჟაძე, სოფო ჩაჩანიძე, ნანა მაჭარაშვილი, თეა შამათავა, მარიამ კრაწაშვილი.

შეხვედრა 4: სამუშაო შეხვედრა საერთაშორისო ექსპერტთან

შემდგომი შეხვედრა GIZ-ის საერთაშორისო ექსპერტსა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 29 ივნისს, 2022 წელს. აღნიშნული შეხვედრა გაცნობითი ხასიათის იყო.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: სოფო ჩაჩანიძე, ლიკა გოდერძიშვილი, ნანი მაჭარაშვილი, თეა შამათავა, დიან ბომბარტი, ეთუნა ჩაჩანიძე

შეხვედრა 5: სამუშაო შეხვედრა სსიპ შემოსავლების სამსახურთან

მეხუთე შეხვედრა CSB-ის ადამიანური რესურსების გუნდის ჩართულობით დაიგეგმა სსიპ შემოსავლების სამსახურთან, ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მენეჯერთან. შეხვედრის ფარგლებში დეტალურად გაანალიზდა კონკრეტულად რესპონდენტი ორგანიზაციის კადრების შერჩევის პროცესის ყველა ეტაპი და კოორდინაციის პროცესი სხვადასხვა უწყებასთან; პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების ადგილი არსებულ მოწყობაში რანგობრივად და მათი დაწინაურების პერსპექტივები; ტრენინგების საჭიროებების ინდეტიფიცირების მექანიზმები და კარიერული ზრდის პროგრამების დანერგვის პროცესები.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: ლიკა გოდერძიშვილი, თეა შამათავა, ნინო ყველაშვილი

შეხვედრა 6: სამუშაო შეხვედრა ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერიასთან

მეექვსე შეხვედრა CSB-ის ადამიანური რესურსების გუნდის ჩართულობით დაიგეგმა ბათუმის მუნიციპალიტეტის მერიასთან, ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მენეჯერთან. შეხვედრის ფარგლებში დეტალურად გაანალიზდა კონკრეტულად რესპონდენტი ორგანიზაციის კადრების შერჩევის პროცესის ყველა

ეტაპი და კოორდინაციის პროცესი პროფესიული განათლების მქონე არსებულ მოწყობაში რანგობრივად და მათი დაწინაურების პერსპექტივები; ტრენინგების საჭიროებების ინდეტიფიცირების მექანიზმები და კარიერული ზრდის პროგრამების დანერგვის პროცესები.

სხვადასხვა უწყებასთან; ადამიანების ადგილი

შეხვედრას ესწრებოდნენ: ლიკა გოდერძიშვილი, თეა შამათავა, ნინო კერვალიშვილი

შეხვედრა 7: სამუშაო შეხვედრა სსიპ - დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოსთან

მეექვსე შეხვედრა CSB-ის ადამიანური რესურსების გუნდის ჩართულობით დაიგეგმა სსიპ - დანაშაულის პრევენციის, არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოსთან, ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მენეჯერთან. შეხვედრის ფარგლებში დეტალურად გაანალიზდა კონკრეტულად რესპონდენტი ორგანიზაციის კადრების შერჩევის პროცესის ყველა ეტაპი და კოორდინაციის პროცესი სხვადასხვა უწყებასთან; პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების ადგილი არსებულ მოწყობაში რანგობრივად და მათი დაწინაურების პერსპექტივები; ტრენინგების საჭიროებების ინდეტიფიცირების მექანიზმები და კარიერული ზრდის პროგრამების დანერგვის პროცესები.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: ლიკა გოდერძიშვილი, თეა შამათავა, თეა ბოლქვაძე

შეხვედრა 8: სამუშაო შეხვედრა საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროსთან

მერვე შეხვედრა CSB-ის ადამიანური რესურსების გუნდის ჩართულობით დაიგეგმა საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტროს ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მენეჯერთან. შეხვედრის ფარგლებში დეტალურად გაანალიზდა კონკრეტულად რესპონდენტი ორგანიზაციის კადრების შერჩევის პროცესის ყველა ეტაპი და კოორდინაციის პროცესი სხვადასხვა უწყებასთან; პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების ადგილი არსებულ მოწყობაში რანგობრივად და მათი დაწინაურების პერსპექტივები; ტრენინგების საჭიროებების ინდეტიფიცირების მექანიზმები და კარიერული ზრდის პროგრამების დანერგვის პროცესები.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: ლიკა გოდერძიშვილი, თეა შამათავა, ნინო კვირიკაშვილი

შეხვედრა 9: სამუშაო შეხვედრა საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროსთან

შემდგომი შეხვედრა CSB-ის ადამიანური რესურსების გუნდის ჩართულობით დაიგეგმა საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მენეჯერთან. შეხვედრის ფარგლებში დეტალურად გაანალიზდა კონკრეტულად რესპონდენტი ორგანიზაციის კადრების შერჩევის პროცესის ყველა ეტაპი და კოორდინაციის პროცესი სხვადასხვა უწყებასთან; პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების ადგილი არსებულ მოწყობაში რანგობრივად და მათი დაწინაურების პერსპექტივები; ტრენინგების საჭიროებების ინდეტიფიცირების მექანიზმები და კარიერული ზრდის პროგრამების დანერგვის პროცესები.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: ლიკა გოდერძიშვილი, თეა შამათავა, ანა ძამამია

შეხვედრა 10: სამუშაო შეხვედრა ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის მერიასთან

შემდგომი შეხვედრა CSB-ის ადამიანური რესურსების გუნდის ჩართულობით დაიგეგმა ლანჩხუთის მუნიციპალიტეტის მერიასთან, ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მენეჯერთან. შეხვედრის ფარგლებში დეტალურად გაანალიზდა კონკრეტულად რესპონდენტი ორგანიზაციის კადრების შერჩევის პროცესის ყველა ეტაპი და კოორდინაციის პროცესი სხვადასხვა უწყებასთან; პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების ადგილი არსებულ მოწყობაში რანგობრივად და მათი დაწინაურების პერსპექტივები; ტრენინგების საჭიროებების ინდეტიფიცირების მექანიზმები და კარიერული ზრდის პროგრამების დანერგვის პროცესები.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: ლიკა გოდერძიშვილი, თეა შამათავა, ელიკო იმნაძე

შეხვედრა 11: სამუშაო შეხვედრა CSB – ის ადამიანური რესურსების გუნდთან

შემდგომი შეხვედრა CSB-სა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 14 ივლისს, 2022 წელს. აღნიშნულ შეხვედრაზე დაზუსტდა პირველადი კვლევის საფუძველზე დაგროვილი ინფორმაციისა და მეორეული ინფორმაციის შინაარსი.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: გვანცა ბესელია,
მარიამ ბოჭაძე, ლიკა გოდერძიშვილი.

მარიამ კრაწაშვილი,

შეხვედრა 12: სამუშაო შეხვედრა სსიპ ღვინის ეროვნულ სააგენტოსთან

შემდგომი შეხვედრა CSB-ის ადამიანური რესურსების გუნდის ჩართულობით დაიგეგმა სსიპ ღვინის ეროვნულ სააგენტოსთან, ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მენეჯერთან. შეხვედრის ფარგლებში დეტალურად გაანალიზდა კონკრეტულად რესპონდენტი ორგანიზაციის კადრების შერჩევის პროცესის ყველა ეტაპი და კოორდინაციის პროცესი სხვადასხვა უწყებასთან; პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების ადგილი არსებულ მოწყობაში რანგობრივად და მათი დაწინაურების პერსპექტივები; ტრენინგების საჭიროებების ინდეტიფიცირების მექანიზმები და კარიერული ზრდის პროგრამების დანერგვის პროცესები.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: ლიკა გოდერძიშვილი, მაკა კალანდია

სატელეფონო ინტერვიუ/შეხვედრა 13: სამუშაო შეხვედრა სსიპ სურსათის ეროვნულ სააგენტოსთან და სსიპ რეგიონული განვითარების ფონდთან

შემდგომი სატელეფონო ინტერვიუები განხორციელდა CSB-ის ადამიანური რესურსების გუნდის ჩართულობით დაიგეგმა სსიპ სურსათის ეროვნულ სააგენტოსთან და სსიპ რეგიონული განვითარების ფონდთან. საუბარი მცირეხნიანი აღმოჩნდა, რადგან დასაფარი თემები ნაკლებად ეხებოდა აღნიშნულ უწყებებს.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: ლიკა გოდერძიშვილი, მირანდა მუმლაძე, ნინო ფხაკაძე

შეხვედრა 14: სამუშაო შეხვედრა საერთაშორისო ექსპერტთან

შემდგომი შეხვედრა GIZ-ის საერთაშორისო ექსპერტსა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 18 ივლისს, 2022 წელს. აღნიშნულ შეხვედრაზე დაზუსტდა საერთაშორისო პრაქტიკის ნაწილის მომზადების შინაარსობრივი გეგმა.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: სოფო ჩაჩანიძე, ლიკა გოდერძიშვილი, ნანი მაჭარაშვილი, დიან ბომბარტი

შეხვედრა 15: სამუშაო შეხვედრა საერთაშორისო ექსპერტთან

შემდგომი შეხვედრა GIZ-ის საერთაშორისო ექსპერტსა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 22 აგვისტოს, 2022 წელს. აღნიშნულ შეხვედრაზე დაზუსტდა ვადები საერთაშორისო პრაქტიკის ნაწილის პირველადი ვერსიის წარსადგენად და ქვეყნების ჩამონათვალი, რომელთა გამოცდილებაც ასახული იქნება დოკუმენტში.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: სოფო ჩაჩანიძე, ლიკა გოდერძიშვილი, ნანი მაჭარაშვილი, თეა შამათავა, დიან ბომბარტი

შეხვედრა 16: სამუშაო შეხვედრა პროფესიული უნარების სააგენტოსთან

შემდგომი შეხვედრა პროფესიული უნარების სააგენტოსა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 2 სექტემბერს, 2022 წელს. აღნიშნულ შეხვედრაზე დაწვრილებით გაანალიზდა კვლევის მიზნები და პროფესიული პროგრამების შინაარსი საჯარო უწყებებში მოთხოვნადი ტექნიკური და არაკადემიური პროფესიების შესაბამისად.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: თამარ სამხარაძე, გელა ლომიაშვილი, სოფიკო შარაბიძე, ლამარა სუხიტაშვილი, დავით რახვიაშვილი, თამარ რუხაძე, ლიკა გოდერძიშვილი, თეა შამათავა.

შეხვედრა 17: სამუშაო შეხვედრა საერთაშორისო ექსპერტთან

შემდგომი შეხვედრა GIZ-ის საერთაშორისო ექსპერტსა და ACT-ის ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის გაიმართა 6 სექტემბერს, 2022 წელს. აღნიშნულ შეხვედრაზე გაანალიზდა საუკეთესო პრაქტიკის მქონე ქვეყნების მაგალითების უკვე დამუშავებული საწყისი ვარიანტები.

შეხვედრას ესწრებოდნენ: სოფო ჩაჩანიძე, ლიკა გოდერძიშვილი, ნანი მაჭარაშვილი, თეა შამათავა, დიან ბომბარტი

შეხვედრა 17: სამუშაო შეხვედრა საერთაშორისო ექსპერტთან

ბოლო შეხვედრა GIZ-ის საერთაშორისო ჯგუფის წარმომადგენლებს შორის 2022 წელს. აღნიშნულ შეხვედრაზე მონაწილეებმა განიხილეს საერთაშორისო პრაქტიკის ნაწილის ბოლო ვარიანტი.

ექსპერტსა და ACT-ის გაიმართა 20 სექტემბერს,

შეხვედრას ესწრებოდნენ: სოფო ჩაჩანიძე, ლიკა გოდერძიშვილი, ნანი მაჭარაშვილი, თეა შამათავა, დიან ბომბარტი

დანართი 2: ჩაღრმავებული ინტერვიუების კითხვარი საჯარო უწყებებისათვის

პრობლემის დეფინიცია, მესამე და მეოთხე რანგებისათვის დეფიციტური/მოთხოვნილი პროფესიები:

1. განვსაზღვროთ დეფიციტურ პოზიციებში რას გულისხმობთ ზუსტად და რომელ კვალიფიკაციების მოძიებაში გექმნებათ სირთულეები მესამე და მეოთხე რანგების თანამდებობებისათვის? რატომ თვლით ამ პოზიციებს დეფიციტურად?
2. რა დაბრკოლებებს აწყდებით კადრების აყვანისას მესამე და მეოთხე რანგისათვის?
3. თქვენი ორგანიზაციის/უწყების დონეზე როგორია კადრების აყვანის პროცესი? და აქტუალურია თუ არა პროფესიული კვალიფიკაციების საკითხი?
4. როგორია კოორდინაცია საჯარო სამსახურის ბიუროსთან და რამდენად დამოუკიდებლად იღებთ გადაწყვეტილებებს კადრების აყვანის პროცესში?

სტატუს-კვოს შეფასება: არსებული კადრების შემადგენლობა განათლების დონის მიხედვით

5. დღევანდელი მდგომარეობით, მესამე და მეოთხე რანგის პოზიციებზე თუ გყავთ პროფესიული განათლების მქონე ადამიანები დასაქმებულები? *(საშემსრულებლო რანგებზე შემოდის სფეროები მხოლოდ. სულ ქვედა რანგზე სფეროც აღარაა. აქ აზრი ეკარგება, რა პროფესიის ხარ. ჩვენ მიზმულნი ვართ პასუხისმგებლობებისა და არა სპეციალობის ნაწილზე. გმას ვკარგავთ პროფესიებთან აქ)*
6. როგორია უმაღლესი განათლების არმქონე თანამშრომლების პროფესიული და კერიერული განვითარების პერსპექტივები თქვენს უწყებაში? რამდენად ხშირია ასეთი ადამიანების დაწინაურების ან პოზიციების ცვლილების შემთხვევები? გათავისუფლების შემთხვევაში რა არის მიზეზები?
7. შევხვით ზოგადი (საშუალო) განათლების მქონე თანამშრომლებს საჯარო სამსახურში:
 - რომელ პოზიციებზე მუშაობენ / რომელ საკვალიფიკაციო საჭიროებებს აკმაყოფილებენ?
 - შესაძლებელია თუ არა სწავლის შეთავსება საჯარო სამსახურთან?
 - სტუდენტების დასაქმების პრაქტიკა თუ არსებობს თქვენს უწყებაში ან სტაჟირება საჯარო სამსახურში?

ტრენინგების საჭიროების იდენტიფიცირების მექანიზმი

8. როგორ ხდება პრიორიტეტების განსაზღვრა?
9. მონაწილეთა შერჩევის პროცესი: სურვილის შემთხვევაში ნებისმიერს შეუძლია ტრენინგის პროგრამაში ჩართვა თუ არა (რანდგების შესაბამისად)?
10. არსებობს თუ არა მესამე და მეოთხე რანგის საჭიროებებზე მორგებული ტრენინგები?

რეკომენდაციების ნაწილი

ვიმსჯელოთ, რამდენად საჭიროა პროფესიული განათლების მქონე ადამიანების უფრო აქტიურად ჩართვა მესამე და მეოთხე რანგის პოზიციებზე, დეფიციტური კვალიფიკაციებიდან გამომდინარე;

რამდენად არის მოთხოვნილი პროფესიული განათლების მქონე ადამიანებისგან ვაკანტურ პოზიციებზე? (თუმცა, შესაძლებელია, კანონის გამო ვერ აგყავთ)

დანართი 3: ჩადრმავებული კითხვარი პროფესიული უნარების

ინტერვიუების სააგენტოსათვის

1. პროფესიული განათლების განვითარების პოლიტიკის დონეზე, რამდენად არის ქვეყნისთვის პრიორიტეტული საჯარო სექტორში კურსდამთავრებულების დასაქმების საკითხი? გაქვთ თუ არა სპეციფიკური პროგრამები VET კურსდამთავრებულებისთვის საჯარო სექტორში დასაქმების ხელშეწყობისთვის? ითვალისწინებთ თუ არა ამ საკითხს კურიკულუმების მომზადების დროს?
2. გაქვთ თუ არა ინფორმაცია, საჯარო სექტორში რა მიმართულებით საქმდებიან VET კურსდამთავრებულები? აქვთ თუ არა დაბრკოლებები საჯარო სექტორში დასაქმებისას (ფარავთ თუ არა ამ საკითხებს კურსდამთავრებულთა კვლევებში)?
3. პროფესიულ განათლებას რამდენად შეუძლია ისეთი ტექნიკური/არაკადემიური განათლების მქონე კადრების მიწოდება ბაზრისთვის, რომლებიც დეფიციტურია საჯარო სამსახურში? (აქ გავისხენოთ შემოსავლების სამსახურის მებაჟეების ქეისი). რამდენად გაქვთ ინფორმაცია ამ თემასა და პრობლემაზე?
4. ცნობიერების ნაკლებობა პროფესიული განათლების პროგრამების შინაარსსა და ხარისხის მართვის პროცესებზე. დაბალია ნდობაც ამ მიმართულებით. არის ამ პრობლემის აღმოფხვრისთვის რაიმე ნაბიჯები გადადგმული?
5. ხარისხობრივმა კვლევამ გამოავლინა ის ძირითადი თანამდებობები, სადაც დასაქმებულები არიან პროფესიული განათლების მქონე კადრები; ასევე დასახელდა ძირითადი თანამდებობები/მიმართულებები, სადაც შესაძლებელია დასაქმდნენ პროფესიული განათლების მქონე კადრები, თუმცა კანონმდებლობის შეზღუდვების გამო ვერ ხერხდება. გვაინტერესებს, ამ მიმართულებებით რა პროგრამებს სთავაზობთ სტუდენტებს?

დანართი 4: საოფისე საქმისა და ღონისძიების ორგანიზების პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის ჩარჩო დოკუმენტი

1. პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის ჩარჩო დოკუმენტის (შემდგომში - ჩარჩო დოკუმენტი) სახელწოდება ქართულ და ინგლისურ ენაზე - საოფისე საქმისა და ღონისძიების ორგანიზება / Office Work and Event Management
2. სარეგისტრაციო ნომერი 04119-3
3. მისანიჭებელი კვალიფიკაციები ქართულ და ინგლისურ ენაზე

- საშუალო პროფესიული კვალიფიკაცია საოფისე საქმეში / Secondary Vocational Qualification in Office Work

აღნიშნული კვალიფიკაცია განათლების საერთაშორისო კლასიფიკატორის ISCED-ის მიხედვით განეკუთვნება დეტალურ სფეროს „სამდივნო და საოფისე საქმის“, კოდი 0415, აღმწერი - „შეისწავლის ადმინისტრაციულ პროცედურებსა და პრაქტიკას, საოფისე ტექნოლოგიებს, საკანცელარიო საქმეს, სტენოგრაფიასა და ბეჭდვის უნარებს. ასევე მოიცავს სპეციალიზირებულ საოფისე/სამდივნო პროგრამებს (ბილინგვური, სამედიცინო, იურიდიული, საბუღალტრო და ა.შ.), თუ მათი მიზანია საოფისე საქმე და არა სპეციალიზაციით მომუშავე თანაშემწის მომზადება.“

- საშუალო პროფესიული კვალიფიკაცია ღონისძიების ორგანიზებაში / Secondary Vocational Qualification in Event Management

აღნიშნული კვალიფიკაცია, განათლების საერთაშორისო კლასიფიკატორის ISCED-ის მიხედვით, განეკუთვნება დეტალურ სფეროს „მენეჯმენტი და ადმინისტრირების“, კოდი 0413, აღმწერი - „შეისწავლის ორგანიზაციებისა და ინსტიტუციების ფუნქციონირებისა და საქმიანობის დაგეგმვას, ხელმძღვანელობასა და მუშაობას/ოპერირებას. მენეჯმენტის პროგრამები, რომლებიც მოიცავენ ადმინისტრირებას, ეკონომიკას, ფინანსებს და ა.შ. კლასიფიცირდება ამ სფეროში თუ აქცენტი გადატანილია მენეჯმენტსა და ადმინისტრირებაზე.“

4. მიზანი

ჩარჩო დოკუმენტის მიზანია, უზრუნველყოს ისეთი პროფესიული პროგრამის დანერგვა, რომელიც მოამზადებს 1. კვალიფიციურ ადმინისტრაციულ დამხმარე პერსონალს, რომელიც შეძლებს საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში დაწესებულების აქტივობების დაგეგმვას, მართვასა და დაწესებულების დოკუმენტბრუნვას; 2. ღონისძიების ორგანიზატორს, რომელიც საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში გეგმავს, კოორდინირებასა და ორგანიზებას უწევს ყველა სახის ღონისძიების მომზადებასა და გამართვას.

5. დაშვების წინაპირობა

- სრული ზოგადი განათლება

- საბაზო ზოგადი განათლება - იმ შემთხვევაში, თუ საშუალო პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაში ინტეგრირებულია ზოგადი განათლების საშუალო საფეხურის სწავლის შედეგები

6. დასაქმების სფერო და შესაძლებლობები

საოფისე საქმეში საშუალო პროფესიული კვალიფიკაციის მფლობელს შეუძლია დასაქმდეს საჯარო და კერძო დაწესებულებებში ოფისის მენეჯერად, ხელმძღვანელის თანაშემწედ, მდივნად. დოკუმენტაციის წარმოებასა და გარკვეული ორგანიზაციული ქვედანაყოფების ადმინისტრაციული სტრუქტურული ერთეულის სპეციალისტად და დამხმარე მუშაკად.

- ეკონომიკური საქმიანობების სახეების ეროვნული კლასიფიკატორის კოდი: 82, 82.1, 82.11.0, 82.19.0.
- დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორი (ISCO) კოდი: 3341

ლონისძიების ორგანიზებაში საშუალო პროფესიული კვალიფიკაციის მფლობელს შეუძლია დასაქმდეს: ქორწილების ორგანიზატორად, ასევე კონფერენციების და ღონისძიებების ორგანიზატორად სახელმწიფო და საჯარო სტრუქტურებში, სადღესასწაულო ცენტრებში, ტურისტულ და სხვა კერძო კომპანიებში, კულტურულ და სპორტულ ასოციაციებსა და ფედერაციებში, ასევე შეიძლება იყოს თვითდასაქმებული.

- ეკონომიკური საქმიანობების სახეების ეროვნული კლასიფიკატორის კოდი: 82.3, 82.30, 82.30.0
- დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორი (ISCO) კოდი: 3341

7. სტრუქტურა და მოდულები

საოფისე საქმისა და ღონისძიების ორგანიზების ჩარჩო დოკუმენტი აერთიანებს ორ საშუალო პროფესიულ კვალიფიკაციას: 1. საოფისე საქმე 2. ღონისძიების ორგანიზება.

ჩარჩო დოკუმენტი ითვალისწინებს ორივე კვალიფიკაციისთვის საერთო 5 ზოგად მოდულს - ჯამური 15 კრედიტის მოცულობით და ერთი საერთო პროფესიული მოდულს 5 კრედიტის მოცულობით. საოფისე საქმის კვალიფიკაციის 14 პროფესიულ მოდულს 39 კრედიტის მოცულობით. ღონისძიების ორგანიზების კვალიფიკაციის 12 პროფესიულ მოდულს 41 კრედიტის მოცულობით.

- საოფისე საქმის საშუალო პროფესიულ კვალიფიკაციის მისანიჭებლად სტუდენტმა უნდა დააგროვოს ჯამურად **59 კრედიტი**.
- ღონისძიების ორგანიზების საშუალო პროფესიულ კვალიფიკაციის მისანიჭებლად სტუდენტმა უნდა დააგროვოს ჯამურად **61 კრედიტი**.

*არ გაითვალისწინება ისეთ სასწავლო გეგმაში, სადაც ინტეგრირებულია ზოგადი განათლების საშუალო საფეხურის სწავლის შედეგები

საოფისე საქმე და ღონისძიების ორგანიზება		
ზოგადი მოდულები		
№	მოდულის დასახელება	კრედიტი
1	ინფორმაციული წიგნიერება 1	3
2	ინტერპერსონალური კომუნიკაცია *	3
3	რაოდენობრივი წიგნიერება *	2
4	უცხოური ენა	5
5	მეწარმეობა 2 *	2
სულ:		15
საერთო პროფესიული მოდულები		
№	მოდულის დასახელება	კრედიტი
1	წერილობით ტექსტთან მუშაობა	5
სულ:		5
პროფესიული მოდულები - საოფისე საქმე		
№	მოდულის დასახელება	კრედიტი
1	გაცნობითი პრაქტიკა - საოფისე საქმე	1

2	დოკუმენტების რეკვიზიტებისა და ბლანკების გაფორმება	2,5
3	კორესპონდენციის ორგანიზება	2,5
4	საინფორმაციო-საცნობარო დოკუმენტების წარმოება	2,5
5	ნორმატიული აქტების გამოყენება	2
6	მმართველობითი დოკუმენტების მომზადება	3
7	დოკუმენტების არქივისთვის გადასაცემად მომზადება	5
8	ადმინისტრაციული ასისტირება	5
9	საორგანიზაციო დოკუმენტების პროექტების მომზადება	1,5
10	საოფისე შეხვედრებისა და ღონისძიებების დაგეგმვა	2
11	საფინანსო დოკუმენტებთან მუშაობა	1
12	საოფისე და სამეურნეო მარაგების მართვა	3
13	მენეჯმენტის ზოგადი კონცეფციები და საკადრო დოკუმენტაციის წარმოება	4
14	საწარმოო პრაქტიკა - საოფისე საქმე	4
სულ:		39
პროფესიული მოდულები - ღონისძიების ორგანიზება		
№	მოდულის დასახელება	კრედიტი
1	გაცნობითი პრაქტიკა - ღონისძიების ორგანიზება	3
2	საქმიანი წინადადების მომზადება	4
3	ღონისძიების კონცეფციის შემუშავება	3
4	რესურსების მართვა	3
5	ღონისძიების გაფორმება და დიზაინი	4
6	ღონისძიებაში ჩართულ მხარეებთან ურთიერთობა	3
7	ღონისძიების კოორდინირება	4
8	ღონისძიების ფინანსური მართვა	3
9	ღონისძიების ტექნიკური მომსახურება და უსაფრთხოება	3
10	პრაქტიკული პროექტი - სადღესასწაულო ღონისძიებების ადმინისტრირება	4
11	პრაქტიკული პროექტი - სპორტულ/სანახაობრივი ღონისძიებების დაგეგმვა	4
12	პრაქტიკული პროექტი - ოფიციალური/საქმიანი შეხვედრების ადმინისტრირება	3
სულ:		41

8. სწავლის შედეგები

საოფისე საქმე

კურსდამთავრებულს შეუძლია:

1. დაგეგმოს შეხვედრები და მივლინებები
2. მონაწილეობა მიიღოს ბიუჯეტის დაგეგმვაში
3. აწარმოოს მიმოწერა სხვადასხვა საკითხზე
4. მოამზადოს დოკუმენტების პროექტები
5. მართოს ორგანიზაციის დოკუმენტბრუნვა
6. კოორდინირება გაუწიოს ორგანიზაციული ქვედანაყოფების საქმიანობას
7. უზრუნველყოს ინფორმაციის გაცვლა ორგანიზაციის სხვადასხვა ქვედანაყოფებს შორის.

ღონისძიების ორგანიზება

კურსდამთავრებულს შეუძლია:

1. დაგეგმოს სადღესასწაულო, სპორტულ/სანახაობრივ და ოფიციალურ/საქმიანი ღონისძიებები
2. კოორდინირება გაუწიოს ღონისძიების მოსამზადებელ სამუშაოს

3. ურთიერთობა ჰქონდეს ღონისძიებაში ჩართულ მხარეებთან
4. გაუწიოს ორგანიზება ღონისძიების ტექნიკურ მომსახურებასა და უსაფრთხოებას
5. გაუწიოს ორგანიზება ქორწილს;
6. გააფორმოს ღონისძიება და დიზაინი.

9. ჩარჩო დოკუმენტის საფუძველზე პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის შემუშავება

საგანმანათლებლო დაწესებულება ჩარჩო დოკუმენტის საფუძველზე შეიმუშავებს პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამას, მათ შორის ისეთ პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამას, სადაც ინტეგრირებულია ზოგადი განათლების საშუალო საფეხურის სწავლის შედეგები.

პროგრამის ხანგრძლივობა, სადაც ინტეგრირებულია ზოგადი განათლების საშუალო საფეხურის სწავლის შედეგები, შეადგენს არანაკლებ 3 წელს.

პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამა შესაძლებელია ითვალისწინებდეს არჩევითი სტატუსის მოდულებს ამავე ჩარჩო დოკუმენტის მოდულების კრედიტთა მოცულობის არა უმეტეს 20 %-ისა.

ჩარჩო დოკუმენტის საფუძველზე შესაძლებელია შემუშავდეს ისეთი საგანმანათლებლო პროგრამა, რომლის პროფესიული მოდულებით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების 50% ან მეტი მიიღწევა რეალურ სამუშაო გარემოში.

10. სწავლის შედეგების მიღწევის დადასტურება და კრედიტის მინიჭება

პირს კრედიტი მიენიჭება სწავლის შედეგის მიღწევის დადასტურების საფუძველზე, რაც შესაძლებელია:

- ა) წინმსწრები ფორმალური განათლების ფარგლებში მიღწეული სწავლის შედეგების აღიარებით;
- ბ) არაფორმალური განათლების გზით მიღწეული სწავლის შედეგების აღიარება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით;
- გ) სწავლის შედეგების დადასტურება შეფასების გზით.

არსებობს განმავითარებელი და განმსაზღვრელი შეფასება.

განმავითარებელი შეფასება შესაძლოა განხორციელდეს როგორც ქულების, ასევე ჩათვლის პრინციპების გამოყენებით.

განმსაზღვრელი შეფასება ითვალისწინებს მხოლოდ ჩათვლის პრინციპებზე დაფუძნებული (კომპეტენციების დადასტურებაზე დაფუძნებული) სისტემის გამოყენებას და უშვებს შემდეგი ორი ტიპის შეფასებას:

- ა) სწავლის შედეგი დადასტურდა;
- ბ) სწავლის შედეგი ვერ დადასტურდა.

განმსაზღვრელი შეფასებისას უარყოფითი შედეგის მიღების შემთხვევაში, სტუდენტს უფლება აქვს პროგრამის დასრულებამდე მოითხოვოს სწავლის შედეგების მიღწევის დამატებითი შეფასება. შეფასების მეთოდი/მეთოდები რეკომენდაციის სახით მოცემულია მოდულებში.

ჩარჩო დოკუმენტი მოდულების, სწავლის შედეგებისა და თემატიკის კომპონენტებში ითვალისწინებს რვა საკვანძო კომპეტენციის განვითარებას (*მშობლიურ ენაზე კომუნიკაცია; უცხო ენაზე კომუნიკაცია; მათემატიკური კომპეტენცია; ციფრული კომპეტენცია; დამოუკიდებლად სწავლის უნარი; პიროვნებათშორისი, კულტურათაშორისი, სოციალური და მოქალაქეობრივი კომპეტენციები; მეწარმეობა და კულტურული გამომხატველობა*), რომლებიც მნიშვნელოვანია პროფესიონალი და კონკურენტუნარიანი კადრის აღზრდისთვის. რვა საკვანძო კომპეტენციიდან ერთ-ერთი - მშობლიური/პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამის სწავლების ძირითადი ენის განვითარების მიზნით, თითოეული პროფესიული განათლების მასწავლებლის მიერ სწავლება-სწავლის პროცესში უნდა შეფასდეს ზეპირი და წერილობითი კომუნიკაციის უნარი, კერძოდ, მართლწერისა და მართლმეტყველების წესების დაცვა შემდეგი კომპეტენციების ფარგლების გათვალისწინებით:

მართლმეტყველება

- საუბრის/პრეზენტაციის დროს ლიმიტის დაცვა;

- სათანადო პროფესიული ლექსიკის
- მოსაზრების ჩამოყალიბება გასაგებად, თანამიმდევრულად;
- ადეკვატური მაგალითებისა და არგუმენტების მოყვანა;
- ზეპირი მსჯელობისთვის დამახასიათებელი არავერბალური საშუალებების ადეკვატურად გამოყენება (მაგ., შესტიკულაცია, ინტერვალი საუბარში, ხმის ტემბრის ცვალებადობა).

გამოყენება;
ნათლად და

მართლწერა

- საკავშირებელი სიტყვების სწორად გამოყენება;
- ძირითადი სასვენი ნიშნების (წერტილი, კითხვისა და ძახილის ნიშნები) სწორად გამოყენება;
- პროფესიული ლექსიკის სათანადოდ გამოყენება;
- წერისას ტიპობრივი სტილისტური ხარვეზების აღმოფხვრა;
- არ უნდა იქნეს გამოყენებული ენისთვის არაზუნებრივი შესიტყვებები და ლექსიკა - ბარბარიზმები, ჟარგონები;
- ინფორმაციის გადმოცემა თანამიმდევრულად, გასაგებად, შესასრულებელი აქტივობის შესაბამისად.

11. კვალიფიკაციის მინიჭება

კვალიფიკაციის მოსაპოვებლად სტუდენტმა უნდა დააგროვოს პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაში განსაზღვრული მოდულებით გათვალისწინებული კრედიტები.

პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამა, რომლითაც პროფესიული მოდულებით გათვალისწინებული სწავლის შედეგების 50% ან მეტი რეალურ სამუშაო გარემოში მიიღწევა, კვალიფიკაციის მინიჭების დამატებითი პირობაა საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარება.

12. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების (სსსმ) და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე (შშმ) სტუდენტების სწავლებისათვის

შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა პროფესიულ საგანმანათლებლო პროგრამაში ჩართულობის უზრუნველყოფის მიზნით ასეთი პირები მოდულებზე დაიშვებიან მოდულის წინაპირობის/წინაპირობების დამდევის გარეშე.

პროფესიული საგანმანათლებლო პროგრამით განსაზღვრული კრედიტები პირს ენიჭება მხოლოდ შესაბამისი სწავლის შედეგების დადასტურების შემთხვევაში, ხოლო კვალიფიკაცია - მე-11 პუნქტით გათვალისწინებული წესით

13. ჩარჩო დოკუმენტის შემუშავების სამართლებრივი საფუძვლები⁴⁴

- საქართველოს კანონი - „პროფესიული განათლების შესახებ“
- დარგის მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტები⁴⁵
- ეროვნული საკვალიფიკაციო ჩარჩო

პროფესიული სტანდარტი:

- ოფისის მენეჯერის პროფესიული სტანდარტი;
- ღონისძიების მენეჯერის პროფესიული სტანდარტი;
- ღონისძიების დიზაინერის პროფესიული სტანდარტი.

კლასიფიკატორები:

- საქართველოს ეროვნული კლასიფიკატორი - ეკონომიკური საქმიანობის სახეები (2016 წ.);
- დასაქმების საერთაშორისო კლასიფიკატორი (ISCO);
- განათლების საერთაშორისო კლასიფიკატორი (ISCED);

⁴⁴ ჩარჩო დოკუმენტსა და მოდულებში გაწერილ სამართლებრივ აქტებში ცვლილებების ასახვის შემთხვევაში სწავლება-სწავლის პროცესში გამოყენებულ უნდა იქნას აქტის/აქტების განახლებული ვერსია, მიუხედავად იმისა, რომ ჩარჩო დოკუმენტსა და მოდულებში არსებული ჩანაწერებისა. აგრეთვე, სწავლის შედეგების მიღწევის მიზნებისთვის ჩარჩო დოკუმენტსა და მოდულებში, გაწერილი სამართლებრივი აქტების გარდა, შესაძლებელია, დამატებით გამოყენებულ იქნას სხვა აქტები, მათ შორის - საერთაშორისო შეთანხმებები და რეგულაციები.

დანართი 5: რეგიონების მიხედვით პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები, რომლებიც ახორციელებენ კონკრეტულ პროგრამებს, 2022 წლისათვის

აჭარა

კოლეჯი „ბლექსი“

ანაკრები და მონოლითური კონსტრუქციების მონტაჟი
ინფორმაციის ტექნოლოგია
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
კომპიუტერული ქსელის ადმინისტრირება
მეფუტკრეობა
საავტომობილო გზების მშენებლობა
შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიები

სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ბუღალტრული აღრიცხვა
ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა
მეზღვეობა
მეფუტკრეობა
სატყეო საქმე
საფინანსო სერვისები

სსიპ კოლეჯი "ახალი ტალღა"

ბუღალტრული აღრიცხვა
ინფორმაციის ტექნოლოგია
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
მეფუტკრეობა
მშენებლობის წარმოება - თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი
მშენებლობის წარმოება - იატაკისა და ფილის სამუშაოები
მშენებლობის წარმოება-სამღებრო სამუშაოები
საოფისე საქმე
სატყეო საქმე
საფინანსო სერვისები
ლონისძიების ორგანიზება

შპს ბათუმის დამოუკიდებელი სასწავლებელი

ბუღალტრული აღრიცხვა
ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა
საბაჟო საქმე

შპს ბათუმის საზოგადოებრივი აკადემია BPA

ბუღალტრული აღრიცხვა
საოფისე საქმე
საფინანსო სერვისები

გურია

ა(ა)იპ კოლეჯი "ჰორიზონტი"

ბუღალტრული აღრიცხვა
ინფორმაციის ტექნოლოგია
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
მეზღვეობა
მეხილეობა

საფინანსო სერვისები

თბილისი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

- ბუღალტრული აღრიცხვა
- საბაჟო საქმე
- საოფისე საქმე
- საფინანსო სერვისები
- ღონისძიების ორგანიზება

კოლეჯი "იკაროსი"

- ღონისძიების ორგანიზება

კოლეჯი „მერმისი“

- ბუღალტრული აღრიცხვა
- ბუღალტრული აღრიცხვა
- ვებტექნოლოგიები
- იატაკისა და ფილის სამუშაოები
- ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდამჭერი
- ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდამჭერი
- საოფისე საქმე
- საოფისე საქმე

სარკინიგზო ტრანსპორტის კოლეჯი

- რკინიგზის ლიანდაგის მონიტორინგი
- რკინიგზის ლიანდაგის მშენებლობა
- შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიები

საქართველოს საპატრიარქოს დეკორატიული მებაღეობის საზოგადოებრივი კოლეჯი
მებაღეობა

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

- საბაჟო საქმე
- საოფისე საქმე
- ღონისძიების ორგანიზება

სსიპ - კოლეჯი „გლდანის პროფესიული მომზადების ცენტრი“

- ბუღალტრული აღრიცხვა
- ვებტექნოლოგიები
- ინფორმაციის ტექნოლოგია
- კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
- საოფისე საქმე
- საფინანსო სერვისები

სსიპ კოლეჯი „სპექტრი“

- ვებტექნოლოგიები
- თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მემონტაჟე
- იატაკისა და ფილის სამუშაოები
- კომპიუტერული ქსელები და სისტემები
- საავტომობილო გზების მშენებლობა
- საბათქაშე სამუშაოების მწარმოებელი
- სამღებრო სამუშაოების მწარმოებელი
- შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოს დაცვითი ტექნოლოგიების სპეციალისტი

სსიპ კოლეჯი ინფორმაციული ტექნოლოგიების აკადემია

- ვებტექნოლოგიები

ინფორმაციის ტექნოლოგია
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
კომპიუტერული ქსელის ადმინისტრირება

შპს ბარაკონი

ინფორმაციის ტექნოლოგია
საოფისე საქმე

შპს ბიზნესისა და ტექნოლოგიების აკადემია

ბუღალტრული აღრიცხვა
ვებტექნოლოგიები
ინფორმაციის ტექნოლოგია
საბაჟო საქმე
საოფისე საქმე
შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიები

შპს ინტერბიზნესის აკადემია

ბუღალტრული აღრიცხვა
ვებტექნოლოგიები
ინფორმაციის ტექნოლოგია
საოფისე საქმე
საფინანსო სერვისები
ღონისძიების ორგანიზება

შპს კოლეჯი მესამე სამედიცინო

საოფისე საქმე

შპს მრავალპროფილიანი საზოგადოებრივი კოლეჯი იმედი

ინფორმაციის ტექნოლოგია
საფინანსო სერვისები

შპს ორიენტირი

საფინანსო სერვისები
ღონისძიების ორგანიზება

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი "გეორგია"

საინფორმაციო კომპიუტერული ტექნოლოგიები

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი „კავკასიონი“

ბუღალტრული აღრიცხვა
ინფორმაციის ტექნოლოგია
საოფისე საქმე
საფინანსო სერვისები

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ფანასკერტელი

ინფორმაციის ტექნოლოგია
საოფისე საქმე
საფინანსო სერვისები

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი პანაცეა

ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა

შპს საქართველოს ბიზნესის აკადემია - SBA

ბუღალტრული აღრიცხვა
ინფორმაციის ტექნოლოგია
კომპიუტერილი ქსელი და სისტემები
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
საბაჟო საქმე

საფინანსო სერვისები

შპსაიციენას საერთაშორისო საზოგადოებრივი კოლეჯი

ბუღალტრული აღრიცხვა

შპსსაქართველოს უნივერსიტეტის პროფესიული კოლეჯი

ვებტექნოლოგიები

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

კომპიუტერული ქსელის ადმინისტრირება

ჯიპა - საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტი

შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიები

იმერეთი

აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ბუღალტრული აღრიცხვა

საავტომობილო გზების მშენებლობა

საბაჟო საქმე

საოფისე საქმე

საფინანსო სერვისები

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ბუღალტრული აღრიცხვა

საბაჟო საქმე

საოფისე საქმე

საფინანსო სერვისები

ლონისძიების ორგანიზება

სამშენებლო კოლეჯი კონსტრუქტ2

თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიები

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ტყიბულის სამთო-ტექნოლოგიური ინსტიტუტი

ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა

მებათქაშე

მღებავი

სსიპ კოლეჯი "იბერია"

ბუღალტრული აღრიცხვა

ვებტექნოლოგიები

ინფორმაციის ტექნოლოგია

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

მეხილეობა-მეჩაიეობა

შპს ბიზნესისა და ტექნოლოგიების აკადემია

ინფორმაციის ტექნოლოგია

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი „კავკასიონი“

ბუღალტრული აღრიცხვა

ინფორმაციის ტექნოლოგია

საოფისე საქმე

საფინანსო სერვისები

კახეთი

კოლეჯი "პრესტიჟი"

ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

საოფისე საქმე

სატყეო საქმე

სსიპ კოლეჯი "აისი"

ბუღალტრული აღრიცხვა

თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი

იატაკისა და ფილის სამუშაოები

ინფორმაციის ტექნოლოგია

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

მებაღეობა

მეფუტკრეობა

საოფისე საქმე

სატყეო საქმე

შპს ილია - ილია ჭავჭავაძის სახელობის ქ. საგარეჯოს საზოგადოებრივი კოლეჯი

ბუღალტრული აღრიცხვა

ინფორმაციის ტექნოლოგია

საოფისე საქმე

შპს საზოგადოებრივი კოლეჯი ფანასკერტელი

საოფისე საქმე

მცხეთა-მთიანეთი

სსიპ - ილია წინამძღვრიშვილის სახელობის კოლეჯი

ბუღალტრული აღრიცხვა

ინფორმაციის ტექნოლოგია

ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

მებაღეობა

მეფუტკრეობა

მეხილეობა

სატყეო საქმე

მებოსტნეობა

ლონისძიების ორგანიზება

რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი

სსიპ კოლეჯი „ერქვანი“

ბუღალტრული აღრიცხვა

თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი

იატაკისა და ფილის სამუშაოები

ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა

ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა

სამეგრელო-ზემო სვანეთი

სასწავლო უნივერსიტეტი - ბათუმის სახელმწიფო საზღვაო აკადემია

საბაჟო საქმე

სსიპ კოლეჯი „თეთნულდი“

ბუღალტრული აღრიცხვა

ინფორმაციის ტექნოლოგია

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

საოფისე საქმე

სატყეო საქმე

სსიპ კოლეჯი „ლაკადა“

იატაკისა და ფილის სამუშაოები
ინფორმაციის ტექნოლოგია
კედლის დაფარვის სამუშაოები (სამღებრო სამუშაოების შესრულება)
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
მეხილეობა
საფინანსო სერვისები

სსიპ კოლეჯი „ფაზისი“

ბულალტრული აღრიცხვა
ინფორმაციის ტექნოლოგია
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
მებაღეობა
საოფისე საქმე
საფინანსო სერვისები
ფერმერი მემცენარე
ფერმერობა მეთევზეობაში
შრომის უსაფრთხოებისა და გარემოსდაცვითი ტექნოლოგიები

შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

ბულალტრული აღრიცხვა
დეკორატიული მებაღეობა
ინფორმაციის ტექნოლოგია
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
კომპიუტერული ქსელის ადმინისტრირება
მეფუტკრეობა
საოფისე საქმე
საფინანსო სერვისები
ფერმერობა
მეზოსტნეობა

შპს ცხუმ-გერისი

ბულალტრული აღრიცხვა
ინფორმაციის ტექნოლოგია
საოფისე საქმე
საფინანსო სერვისები

შპსსაზოგადოებრივი კოლეჯი ზუგდიდის აკადემია

ბულალტრული აღრიცხვა
ბულალტრული აღრიცხვა
საოფისე საქმე

სამცხე-ჯავახეთი

კოლეჯი „ოპიზარი“

ანაკრები და მონოლითური კონსტრუქციების მონტაჟი
ბულალტრული აღრიცხვა
ვებტექნოლოგიები
თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი
იატაკისა და ფილის სამუშაოები
ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა
საავტომობილო გზების მშენებლობა
საბაჟო საქმე
საოფისე საქმე

სატყეო საქმე

საფინანსო სერვისები

ფერმერობა

სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ბუღალტრული აღრიცხვა

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

საბაჟო საქმე

სატყეო საქმე

მეზოსტნე

ქვემო ქართლი

სსიპ კოლეჯი „მოდუსი“

ბუღალტრული აღრიცხვა

თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი

ინფორმაციის ტექნოლოგიის მხარდაჭერა

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

მეზაღებობა

მეხილეობა

მეზოსტნეობა

შპს არსი

საფინანსო სერვისები

შპს იაკობ გოგებაშვილის სახელობის ქართული კოლეჯი

საფინანსო სერვისები

შპს მარნეულის კოლეჯი

ინფორმაციის ტექნოლოგია

საოფისე საქმე

საფინანსო სერვისები

შპს მარნეულის საზოგადოებრივი კოლეჯი

ინფორმაციის ტექნოლოგია

ინფორმაციის ტექნოლოგია

საფინანსო სერვისები

საფინანსო სერვისები

შპს შვეიცარიული აგრარული სკოლა კავკასია

ფერმერი

შიდა ქართლი

გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

ბუღალტრული აღრიცხვა

კომპიუტერული ქსელი და სისტემები

საოფისე საქმე

საფინანსო სერვისები

კოლეჯი განთიადი

თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი

იატაკისა და ფილის სამუშაოები

მეფუტკრეობა

მეხილეობა

მეზოსტნეობა

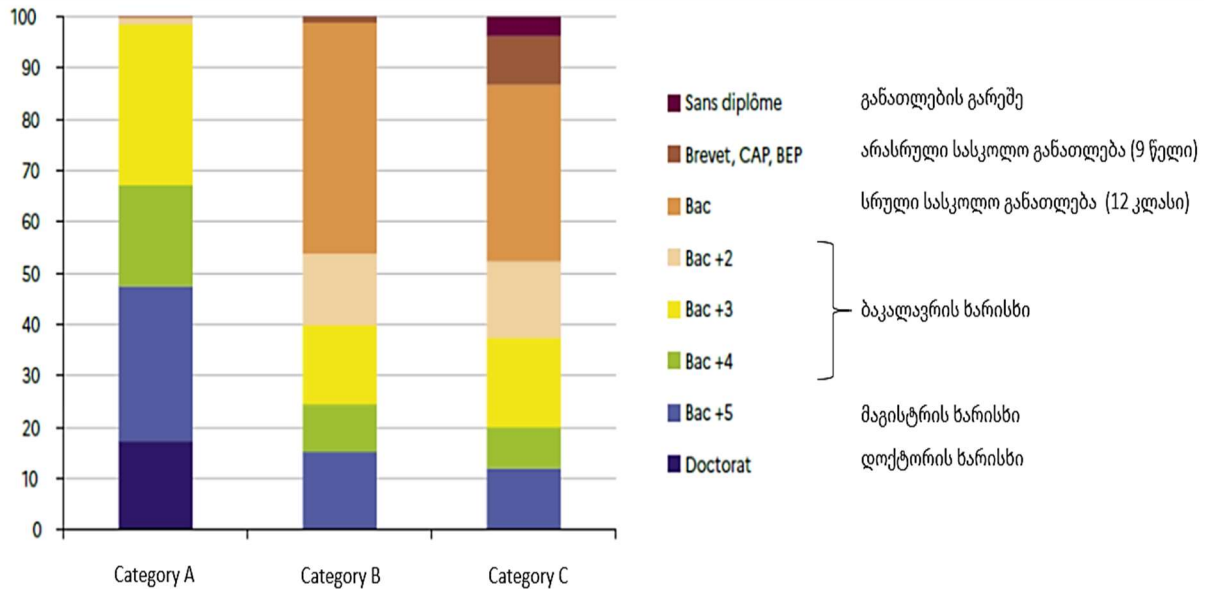
სამღებრო სამუშაოების შესრულება

სსიპ კასპის კოლეჯი

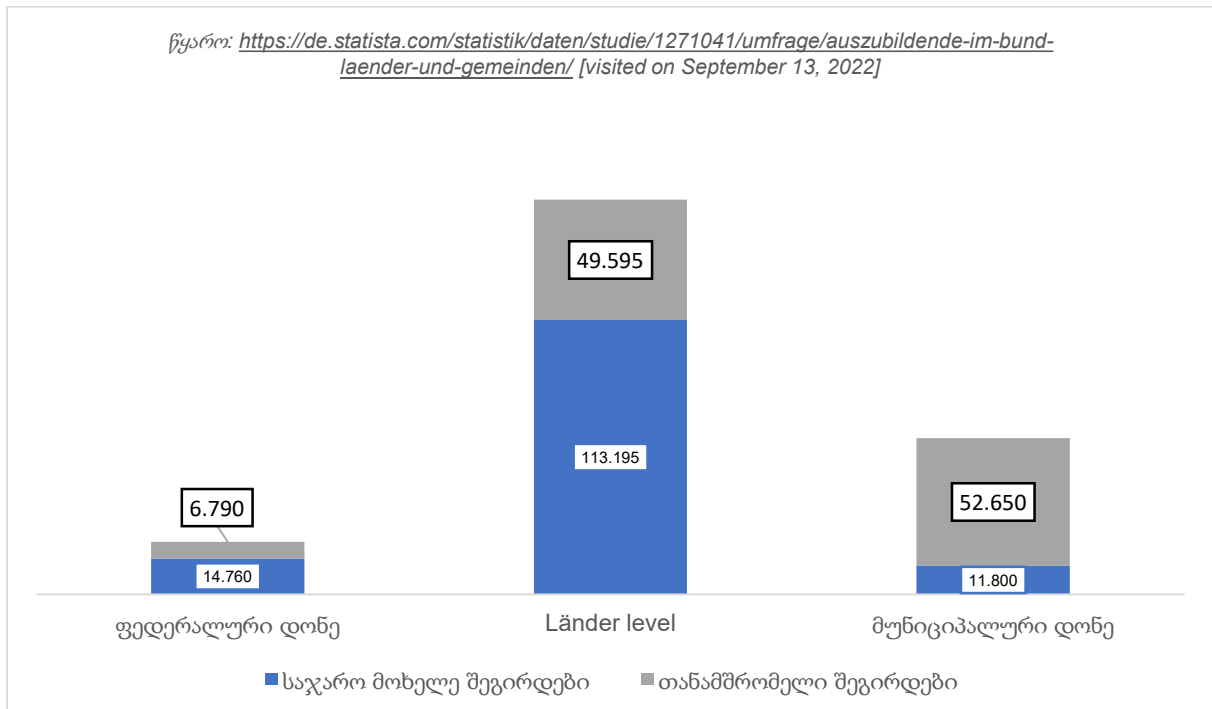
თაბაშირ-მუყაოს კონსტრუქციების მონტაჟი

იატაკისა და ფილის სამუშაოები
კომპიუტერული ქსელი და სისტემები
სამღებრო სამუშაოების წარმოება
მეზოსტენობა

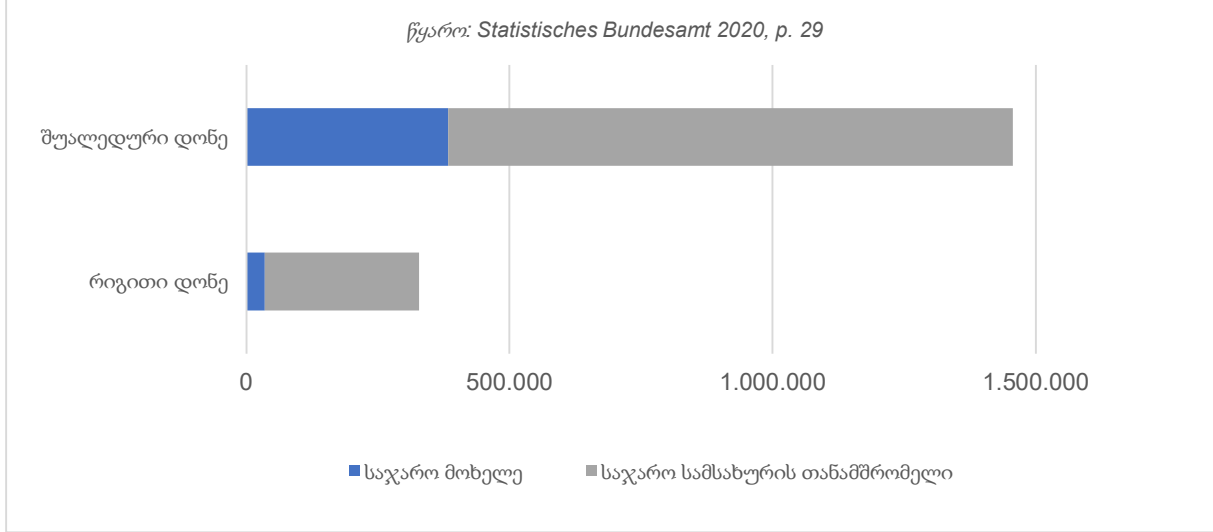
დანართი 6: საჯარო სამსახურში A, B და C კატეგორიების შერჩევის პროცესებში რეგისტრირებული გარე კანდიდატების განათლების დონე



დანართი 7: შევირდების რაოდენობა გერმანიაში, 2020 წ.



დანართი 8: გერმანიის საჯარო სამსახურში რიგითი და შუალედური დონის საჯარო მოხელეთა და კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეების რაოდენობა, 2020 წ.



შენიშვნა: სახელფასო კატეგორიის A5-ს ნახევარი, რომლის გადაფარვაც ხდება რამდენიმე მიმართულებით მიეკუთვნა თითოეულ დონეს. სახელფასო კატეგორიის A9-ს ნახევარი, რომლის გადაფარვაც ხდება რამდენიმე მიმართულებით მიეკუთვნა შუალედურ დონეს.

დანართი 9: გერმანიის საჯარო სამსახურში ხელფასის სკალებს, საკვალიფიკაციო მოთხოვნებსა და პროფესიების ტიპებს შორის კავშირის მიმოხილვა

ხელფასის სკალა	საკვალიფიკაციო მოთხოვნა	პროფესიების ტიპები		საჯარო მოხელის კარიერასთან შესაბამისობა
		არატექნიკური ადმინისტრაციული პროფესიები:	სხვა პროფესიები საჯარო სამსახურში:	
E1 – E4	ზოგადი განათლება	კურიერი, შვეიცარი	კურიერი, სამზარეულოს თანამშემწე, იურისტის თანამშემწე, დაცვის თანამშრომლები და ა.შ.	რიგითი დონე
E5 – E8	პროფესიული განათლების დიპლომი	ადმინისტრაციული ოფიცრები, ოფის მენეჯერები, IT და ტელეკომუნიკაციის სპეციალისტი (განხორციელების დონეზე), საგადასახადო კონტროლერები, მედია დიზაინერები, სოციალური მედიის მენეჯერი, ღონისძიების მენეჯერი ან ბუღალტრები	აღმზრდელი, მედა, ლოგოპედი, მდივანი, ადმინისტრაციული ოფიცერი და ა.შ.	შუალედური დონე
E9 – E12	ბაკალავრის ხარისხი ან ტექნიკური უნივერსიტეტის დიპლომი	ადმინისტრატორები კოორდინაციისა და პერსონალის მენეჯმენტის ამოცანებით, IT სპეციალისტები (განვითარების დონეზე), ფისკალური საქმის მენეჯერი, წამყვანი ბუღალტრები	ინჟინრები, მასწავლებლები ⁴⁶ დაწყებით და ტექნიკურ სკოლებში	მაღალი დონე
E13 – E 15	მაგისტრის ხარისხი	ექსპერტები, კონსულტანტები, IT პროექტების ლიდერები თემატური ან/და პერსონალის მართვის პასუხისმგებლობით	სკოლის მასწავლებლები, ასისტენტ-პროფესორები, ექსპერტები	უმაღლესი დონე

წყარო: <https://www.oeffentlichen-dienst.de/entgeltgruppen.html> [visited on September 1, 2022]

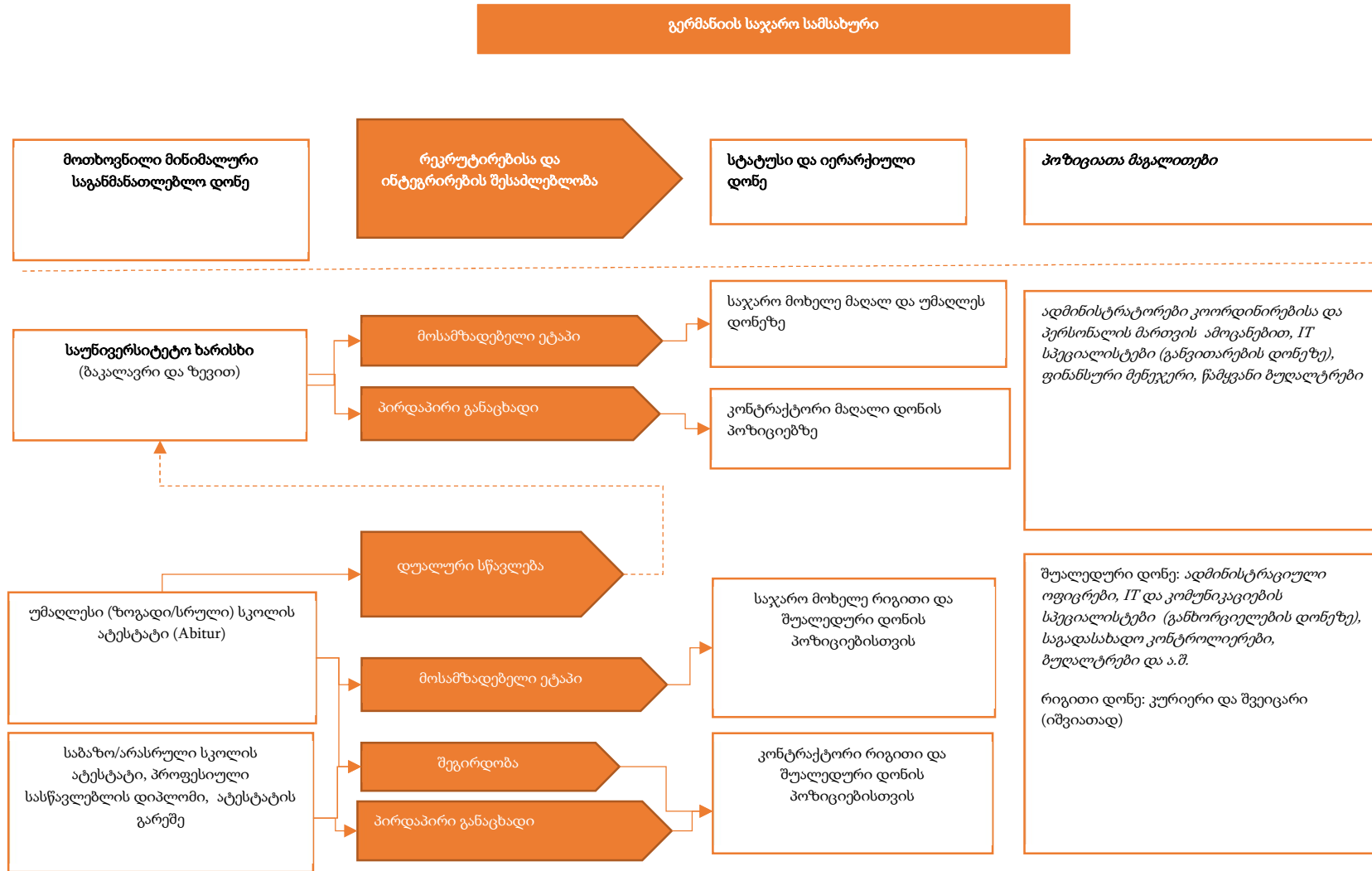
⁴⁶ Most teachers in the French and German public service have the status of Civil Servants.

დანართი 10: განსხვავებები გერმანიის საჯარო მმართველობაში საჯარო მოხელეებსა და კონტრაქტორ საჯარო მოსამსახურეთა შორის

	საჯარო მოხელეები (Beamte)	კონტრაქტორი საჯარო მოსამსახურეები (Tarifbeschäftigte)
საკანონმდებლო ბაზა	საჯარო მოხელეთა კანონი	შრომის სამართალი და კოლექტიური სახელფასო ხელშეკრულებები
გადახდის პრინციპი	(შესაბამისი) ფიქსირებული ანაზღაურება	(შესაბამისი) ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოსთვის
ხელფასის ოდენობა	ნორმატიული რეგულაცია, დამტკიცებული საკანონმდებლო ორგანოს მიერ	განისაზღვრება დამსაქმებელთა ასოციაციებისა და მშრომელთა გაერთიანებებს შორის მოლაპარაკებების საფუძველზე
ჯანმრთელობის დაზღვევა და საექთნო მომსახურების დაზღვევა	დანამატები კერძო დაზღვევისთვის	საჯარო დაზღვევა, უფრო მაღალი შემოსავლისთვის, შესაძლოა კერძო დაზღვევა (ინდივიდუალური გადაწყვეტილება)
სოციალური დაცვა	პენსია (ანაზღაურების ზრდის პერსპექტივით)	როგორც საჯარო, ის კერძო საპენსიო სქემა, უმუშევრობის დაზღვევა

წყარო: https://www.uni-due.de/prwiss/tarifbeschaeftigte_beamte.php [visited on September 9, 2022]

დანართი 11: გერმანიისა და საფრანგეთის შემთხვევათა ვიზუალური შეჯამება



საფრანგეთის საჯარო სამსახური

