



აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტი (EEU)

შრომის ბაზრის ანალიზი

ანგარიში მომზადებულია აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურის მიერ საჯარო მმართველობის საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამის აკრედიტაციის მიზნებისთვის

შინაარსი

დოკუმენტის შესახებ 3

მეთოდოლოგია 4

 კვლევის მიზანი და ამოცანები 4

 გამოყენებული მეთოდები 5

კვლევის შედეგები 7

 მეორადი წყაროების ანალიზი **Error! Bookmark not defined.**

 საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რიცხოვნობის ანალიზი 7

 პრიორიტეტული კომპეტენციები თანამედროვე საჯარო სამსახურში 9

 გამოწვევები კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და შენარჩუნებაში 12

 საჯარო მოხელისთვის საჭირო უნარები და კომპეტენციები გამოცხადებული ვაკანსიების ანალიზი 13

საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა 16

 ხელფასების დინამიკა სექტორების მიხედვით 19

 სტუდენტების მიღება 24

 საჯარო მმართველობის პროგრამებზე კონკურსი 24

საერთაშორისო კვლევები 29

 პროფესიების ავტომატიზაციის რისკი 29

 სამუშაო ადგილების ზრდის პროგნოზი საქმიანობების მიხედვით 31

ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები 32

დოკუმენტის შესახებ

საჯარო მმართველობა წარმოადგენს საქართველოს დემოკრატიული განვითარებისა და ეფექტიანი სახელმწიფო მართვის ქვაკუთხედს. ბოლო წლებში, ქვეყნის წინაშე მდგარი გამოწვევებისა და ევროინტეგრაციის პროცესის ფონზე, საჯარო სექტორი მნიშვნელოვან ტრანსფორმაციას განიცდის. ეს ცვლილებები ფუნდამენტურად ცვლის საჯარო მმართველობის პრაქტიკას და, შესაბამისად, სექტორში დასაქმებული კადრებისადმი წაყენებულ მოთხოვნებს.

საქართველოს საჯარო სექტორში მიმდინარე ძირითადი ტენდენციები და რეფორმები მოიცავს შემდეგ მიმართულებებს:

1. საჯარო სექტორში აქტიურად ინერგება ციფრული ტექნოლოგიები. ვითარდება ელექტრონული მმართველობა, ფართოვდება ციფრული სერვისების სპექტრი (მაგალითად, my.gov.ge პორტალი), იზრდება მონაცემთა ანალიზისა და მართვის მნიშვნელობა. ეს პროცესები მოითხოვს საჯარო მოხელეებისგან ახალი ციფრული უნარ-ჩვევების ფლობას.
2. მიმდინარეობს ადგილობრივი თვითმმართველობების გაძლიერების პროცესი. ვითარდება რეგიონული განვითარების პროგრამები და ხორციელდება ფისკალური დეცენტრალიზაცია. ეს ტენდენცია ზრდის მოთხოვნას ადგილობრივი მმართველობის სპეციალისტებზე.
3. აქტიურად მიმდინარეობს საჯარო სამსახურის რეფორმა, უმჯობესდება პროფესიული განვითარებისა და შეფასების სისტემები. ეს ცვლილებები მოითხოვს საჯარო მოხელეებისგან მუდმივ პროფესიულ ზრდას და ახალი კომპეტენციების განვითარებას.
4. საჯარო სექტორში იზრდება გამჭვირვალობის მოთხოვნები, მკაცრდება ეთიკის კოდექსები. ეს ასპექტები ზრდის მოთხოვნას ეთიკური და კეთილსინდისიერი კადრების მომზადებაზე.
5. ამავედროულად მიმდინარეობს საჯარო მმართველობის ევროპული სტანდარტების დანერგვა, ხდება რეგულაციების ჰარმონიზაცია ევროკავშირის კანონმდებლობასთან,

ძლიერდება საერთაშორისო თანამშრომლობა. ეს პროცესები მოითხოვს საჯარო მოხელეებისგან ევროპული სტანდარტებისა და პრაქტიკების ცოდნას.

- ინერგება მონაწილეობითი ბიუჯეტირების პრაქტიკა, უმჯობესდება საჯარო კონსულტაციების მექანიზმები, იზრდება სოციალური მედიის როლი მოქალაქეებთან კომუნიკაციაში. ეს ტენდენციები მოითხოვს საჯარო მოხელეებისგან კომუნიკაციისა და თანამშრომლობის უნარების გაუმჯობესებას.
- ინერგება შედეგებზე ორიენტირებული მართვის პრინციპები, უმჯობესდება საჯარო ფინანსების მართვა, მცირდება ბიუროკრატია და მარტივდება პროცესები. ეს ცვლილებები მოითხოვს საჯარო მოხელეებისგან ანალიტიკური და სტრატეგიული აზროვნების უნარების განვითარებას.

ამ ცვლილებების ფონზე, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს კვალიფიციური კადრების მომზადება საჯარო სექტორისთვის, რომლებსაც ექნებათ როგორც ტრადიციული საჯარო მმართველობის ცოდნა, ასევე თანამედროვე გამოწვევებთან გამკლავების უნარ-ჩვევები. შესაბამისად, აუცილებელია საგანმანათლებლო პროგრამების მუდმივი ადაპტაცია შრომის ბაზრის ცვლელად მოთხოვნებთან. ამას ადასტურებს აკრედიტებული პროფესიული საჯარო მოხელის პროფესიული განვითარების პროგრამების რაოდენობაც. ამ ეტაპზე განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტის მიერ აკრედიტებულია 12 პროგრამა¹ რაც კიდევ ერთხელ მიუთითებს კვალიფიციური საჯარო მოხელეების საჭიროებაზე შრომის ბაზარზე.

მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანი და ამოცანები

კვლევის მთავარი მიზანია შევავსოთ აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამის რელევანტურობა საქართველოს შრომის ბაზრის თანამედროვე მოთხოვნების გათვალისწინებით, კვლევა ამავდროულად ითვალისწინებს იმ

¹ <https://ege.ge/ka/page/static/969/akreditebuli-profesiuli-sajaro-mokhelis-profesiuli-ganvitarebis-programebi>

ასპექტებს, რომელიც მიმდინარეობს საჯარო სექტორში, რეფორმებსა და ტრანსფორმაციის სახით.

ამ მიზნის მისაღწევად, კვლევა ისახავს შემდეგ კონკრეტულ ამოცანებს:

1. გავანალიზოთ საქართველოს საჯარო სექტორში არსებული ტენდენციები და გამოწვევები, მათ შორის ციფრული ტრანსფორმაციის, დეცენტრალიზაციის, ანტიკორუფციული რეფორმებისა და ევროინტეგრაციის კონტექსტში.
2. შევისწავლოთ საჯარო სამსახურში მოთხოვნადი უნარები და კომპეტენციები.
3. შევაფასოთ პროგრამის კურიკულუმის შესაბამისობა შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან, მათ შორის ელექტრონული მმართველობის, მონაცემთა ანალიზის, ეთიკისა და ანტიკორუფციული მექანიზმების მიმართულებით.
4. გამოვიკვლიოთ, რამდენად ეფექტიანად ამზადებს პროგრამა სტუდენტებს დეცენტრალიზებული მმართველობის გამოწვევებთან გასამკლავებლად.
5. შევისწავლოთ, რამდენად ითვალისწინებს პროგრამა ევროინტეგრაციის პროცესთან დაკავშირებულ საჯარო მმართველობის ასპექტებს.
6. გავანალიზოთ, რამდენად ეფექტიანად უვითარებს პროგრამა სტუდენტებს მოქალაქეთა ჩართულობისა და თანამონაწილეობით მმართველობის უნარებს.
7. შევაფასოთ, რამდენად ამზადებს პროგრამა სტუდენტებს შედეგებზე ორიენტირებული მართვისა და საჯარო სექტორის ეფექტიანობის ზრდის თანამედროვე მიდგომებისათვის.
8. გამოვავლინოთ პროგრამის ძლიერი მხარეები და გასაუმჯობესებელი ასპექტები თანამედროვე საჯარო მმართველობის გამოწვევების კონტექსტში.
9. შევიმუშაოთ რეკომენდაციები პროგრამის შემდგომი განვითარებისთვის, რათა უზრუნველვყოთ კურსდამთავრებულების მზაობა თანამედროვე საჯარო სამსახურის მოთხოვნებისთვის.

გამოყენებული მეთოდები

კვლევის მიზნების და ამოცანების მისაღწევად გამოყენებული იქნა მეორადი კვლევა, რომლის შედეგები ეყრდნობა ოფიციალური სტატისტიკური ინფორმაციის ანალიზს,

სხვადასხვა ორგანიზაციების და/ან სახელმწიფო უწყებების მიერ ჩატარებულ რელევანტური კვლევების, პუბლიკაციებისა ანალიზს და ასევე საჯარო სექტორში გამოქვეყნებული ვაკანსიების ანალიზს.

1. მეორადი წყაროების ანალიზი უმთავრესად მოიცავს:

- შრომის ბაზრის ანალიზს, დასაქმების მაჩვენებლების და დასაქმების სფეროების ანალიზს;
- საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რიცხოვნობის ანალიზს;
- საჯარო სექტორში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასის დინამიკას;
- პრიორიტეტული კომპეტენციების შესახებ ინფორმაციას საჯარო სამსახურში;
- საჯარო სექტორში არსებული გამოწვევებს კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და შენარჩუნებაში;
- საჯარო მოხელისთვის საჭირო უნარები და კომპეტენციების შესახებ ინფორმაციას;
- სტუდენტების ჩარიცხვის მაჩვენებლებს საქართველოში მოქმედი უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ანალოგიურ საგანმანათლებლო პროგრამებზე;
- ევროკავშირის ქვეყნებში მენეჯერების პოზიციაზე დასაქმების მაჩვენებლები
- ბოლო 3 წლის განმავლობაში ჩატარებული კვლევების ანგარიშები რომლებიც ეხება შრომის ბაზრის მიმოხილვას ან/და საჯარო სექტორში დასაქმების ძირითად პარამეტრებს.

2. ვაკანსიების ყველაზე რელევანტური პორტალის HR.gov.ge² დასაქმების პლატფორმაზე 2023 წელს გამოქვეყნებული ვაკანსიების განცხადებების ანალიზი უმთავრესად მოიცავს:

- ვაკანსიების რაოდენობა და ტიპები
- კონკურსის სტატუსი

² წყარო: <https://hr.gov.ge>: ვებ-გვერდის მეშვეობით საქართველოს ნებისმიერ მოქალაქეს აქვს შესაძლებლობა, ონლაინ გააკეთოს განაცხადი საჯარო სამსახურში არსებულ ნებისმიერ ვაკანსიაზე და დასაქმდეს. ეს არის ერთადერთი გზა, მიიღოს მონაწილეობა კონკურსში და დაიწყოს კარიერა საჯარო სამსახურში. ამ ვებ-გვერდზე დარეგისტრირებულია 199,384 სამსახურის მაძიებელი და 383 საჯარო უწყება/დამსაქმებელი.

- ვაკანსიების განაწილება სფეროების მიხედვით
- გეოგრაფიული განაწილება
- განაცხადების რაოდენობა
- კანდიდატების შერჩევის მაჩვენებლები

კვლევის ფარგლებში შესწავლილი იქნა რამდენად შეესაბამება უნივერსიტეტის მიერ შემუშავებული საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამა საგანმანათლებლო და შრომის ბაზარზე არსებულ გამოწვევებს. ანგარიშის ბოლოს მოცემული დასკვნები და რეკომენდაციები მომზადდა სწორედ ამ ანალიზზე დაყრდნობით.

კვლევის შედეგები -მეორადი წყაროების ანალიზი

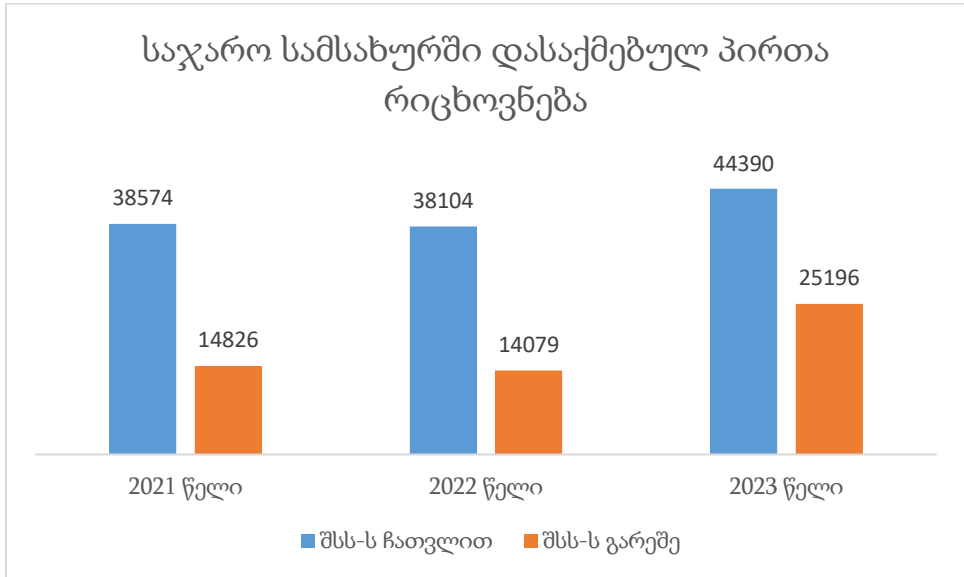
საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რიცხოვნობის ანალიზი

საჯარო სამსახური ბიუროს მიერ წარმოდგენილი სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით³ დეტალურად შეგვიძლია გავანალიზოთ საჯარო სექტორში დასაქმებულთა სურათი. ეს მონაცემები მართლაც მნიშვნელოვან დასკვნებს გვთავაზობს საბაკალავრო პროგრამების მნიშვნელობასა და უმაღლესი განათლების როლზე საჯარო სამსახურში. საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა მზარდია. 2023 წელს საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა 16%-ით გაიზარდა.

დიაგრამა 1. საჯარო სამსახურში დასაქმებულთა დინამიკა

³ საჯარო სამსახურის სტატისტიკა

<http://www.csb.gov.ge/navigations/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AF%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%9D-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%9B%E1%83%90/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AF%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%9D-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%9D%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%90/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AF%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%9D-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%A3%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%98%E1%83%99%E1%83%90/>



- კადრების ჩანაცვლების საჭიროება:** მონაცემები გვიჩვენებს, რომ 56 წელს გადაცილებული თანამშრომლები შეადგენენ საჯარო სექტორში დასაქმებულთა 16.2%-ს. ეს ნიშნავს, რომ უახლოეს წლებში დაახლოებით თანამშრომელთა გარკვეული რაოდენობა შესაძლოა საპენსიო ასაკის გამო წავიდეს სამსახურიდან საკუთარი სურვილით, შესაბამისად, საბაკალავრო პროგრამების არსებობა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ამ კადრების ჩასანაცვლებლად და სექტორის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად.
- უმალესი განათლების მნიშვნელობა:** სტატისტიკა აჩვენებს, რომ საჯარო სექტორში დასაქმებულთა 86.6%-ს აქვს უმაღლესი განათლება. ეს მკაფიოდ მიუთითებს, რომ უმაღლესი განათლება არის არა მხოლოდ მნიშვნელოვანი მოთხოვნა, არამედ პრაქტიკულად აუცილებელი წინაპირობა საჯარო სამსახურში დასაქმებისთვის.
- საბაკალავრო პროგრამების როლი:** მონაცემები გვიჩვენებს, რომ 18-დან 25 წლამდე ასაკის თანამშრომლები შეადგენენ მხოლოდ 5.5%-ს. ეს შეიძლება მიუთითებდეს იმაზე, რომ არსებობს პოტენციური ახალგაზრდა კადრების უფრო აქტიური ჩართვისთვის საჯარო სექტორში. საბაკალავრო პროგრამები შეიძლება იყოს მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი ამ დისბალანსის გამოსასწორებლად, მოამზადოს რა ახალგაზრდა, კვალიფიციური კადრები საჯარო სექტორისთვის.

4. უწყვეტი განათლების მნიშვნელობა: მონაცემები აჩვენებს, რომ საჯარო სექტორში დომინირებს 26-55 წლის ასაკის თანამშრომლები (77.2%⁴). ეს მიუთითებს, რომ საბაკალავრო პროგრამების გარდა, მნიშვნელოვანია პროფესიული განვითარებისა და უწყვეტი განათლების პროგრამების არსებობაც, რომლებიც დაეხმარება უკვე დასაქმებულ კადრებს კვალიფიკაციის ამაღლებაში.
5. სპეციალიზებული საბაკალავრო პროგრამების საჭიროება: საჯარო სამსახურის სპეციფიკიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია ისეთი საბაკალავრო პროგრამების არსებობა, რომლებიც სპეციალიზებულია საჯარო მმართველობის საკითხებზე და მორგებულია სექტორის საჭიროებებზე.

წარმოდგენილი სტატისტიკური მონაცემები ნათლად მიუთითებს საბაკალავრო პროგრამების მნიშვნელობაზე საჯარო სექტორისთვის. ისინი არა მხოლოდ უზრუნველყოფენ ახალი კადრების მომზადებას მოსალოდნელი დემოგრაფიული ცვლილებების ფონზე, არამედ ქმნიან საფუძველს მაღალკვალიფიციური, უმაღლესი განათლების მქონე პროფესიონალების მოსამზადებლად, რაც, როგორც ჩანს, არის მკაფიო მოთხოვნა საჯარო სამსახურში. შესაბამისად, საბაკალავრო პროგრამების განვითარება და მათი მორგება საჯარო სექტორის თანამედროვე გამოწვევებზე უნდა იყოს პრიორიტეტული საგანმანათლებლო პოლიტიკის ფარგლებში.

პრიორიტეტული კომპეტენციები თანამედროვე საჯარო სამსახურში

საქართველოს საჯარო სამსახურის რეფორმის ფარგლებში, განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა საჯარო მოხელეების კომპეტენციების განვითარებას. საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ შემუშავებული კომპეტენციების ჩარჩო გამოყოფს შემდეგ პრიორიტეტულ კომპეტენციებს⁵:

⁴ 2023 წლის მონაცემები შსს-ს გარეშე

⁵ <http://www.csb.gov.ge/media/311281/orientation-model-of-job-functions-professional-knowledge-and-competences.pdf>

1. თეორიული ცოდნა:

- საჯარო მმართველობის პრინციპების და თეორიების ცოდნა;
- პოლიტიკის ანალიზის და შემუშავების მეთოდოლოგიების ცოდნა;
- სტრატეგიული დაგეგმვის პრინციპების და მეთოდების ცოდნა;
- პროექტების მართვის თეორიული საფუძვლების ცოდნა;
- ორგანიზაციული მართვის თეორიების ცოდნა;
- ეკონომიკის, სოციოლოგიის და პოლიტიკის მეცნიერების ძირითადი კონცეფციების ცოდნა;

2. პრაქტიკული უნარები და გამოცდილება:

- პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავების და ანალიზის უნარი;
- კვლევის მეთოდების (რაოდენობრივი და თვისებრივი) გამოყენების უნარი;
- მონაცემთა ანალიზის და ინტერპრეტაციის უნარი;
- ანგარიშების და პრეზენტაციების მომზადების უნარი;
- პროექტების დაგეგმვის, განხორციელების და შეფასების უნარი;
- მონიტორინგის და შეფასების სისტემების გამოყენების უნარი;
- ბიუჯეტის დაგეგმვის და ფინანსური მართვის უნარი;

3. კონტექსტუალური ცოდნა:

- საქართველოს საჯარო მმართველობის სისტემის სტრუქტურის და ფუნქციონირების ცოდნა;
- საქართველოს კანონმდებლობის და მარეგულირებელი ჩარჩოს ცოდნა;
- ევროკავშირის ინსტიტუტების და პოლიტიკის ცოდნა;
- NATO-ს სტრუქტურის და პოლიტიკის ცოდნა;
- საერთაშორისო ურთიერთობების და დიპლომატიის პრინციპების ცოდნა;
- გლობალური და რეგიონული პოლიტიკური და ეკონომიკური ტენდენციების ცოდნა;

4. ტექნიკური უნარები:

- კომპიუტერული პროგრამების (MS Office, განსაკუთრებით Excel და PowerPoint) გამოყენების უნარი;
- სტატისტიკური პროგრამების (SPSS, STATA და სხვ.) გამოყენების უნარი;
- პროექტების მართვის პროგრამული უზრუნველყოფის გამოყენების უნარი;
- მონაცემთა ვიზუალიზაციის ტექნიკების ცოდნა.

5. ენობრივი კომპეტენციები:

- ქართული ენის სრულყოფილი ცოდნა;
- ინგლისური ენის მაღალ დონეზე ფლობა;
- სასურველია სხვა უცხო ენების ცოდნა (რუსული, ფრანგული, გერმანული).

6. პიროვნული და პროფესიული უნარები:

- ანალიტიკური და კრიტიკული აზროვნების უნარი;
- კომუნიკაციის და პრეზენტაციის უნარები;
- გუნდური მუშაობის უნარი;
- ლიდერობის და მართვის უნარები;
- პრობლემების გადაჭრის უნარი;
- დროის მართვის და ორგანიზების უნარი;
- ეთიკური და პროფესიული სტანდარტების დაცვის უნარი.

7. მენეჯერული კომპეტენციები:

- გუნდის განვითარება;
- ცვლილებების მართვა;
- სტრატეგიული აზროვნება;
- გადაწყვეტილების მიღება.

8. ციფრული კომპეტენციები:

- ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენება;

- მონაცემთა ანალიზი და ინტერპრეტაცია;
- კიბერ უსაფრთხოების საბაზისო ცოდნა.

9. ეთიკური კომპეტენციები:

- კეთილსინდისიერება;
- მიუკერძოებლობა;
- გამჭვირვალობა.

ეს კომპეტენციები ასახავს თანამედროვე საჯარო სამსახურის მოთხოვნებს და მიმართულია ეფექტიანი, ინოვაციური და ეთიკური საჯარო მმართველობის უზრუნველყოფისკენ.

გამოწვევები კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და შენარჩუნებაში

მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო სამსახური კვლავ რჩება დასაქმების მნიშვნელოვან წყაროდ საქართველოში, სექტორი აწყდება რიგ გამოწვევებს კვალიფიციური კადრების მოზიდვასა და შენარჩუნებაში. ამ თავში წარმოდგენილი ინფორმაცია აღწერს, გავიგოთ, თუ რა უნარები და კომპეტენციები არის საჭირო თანამედროვე საჯარო სამსახურში, და რა გამოწვევებს აწყდება სექტორი კვალიფიციური კადრების მოზიდვისა და შენარჩუნების თვალსაზრისით. ეს ასპექტები მნიშვნელოვანია საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებისა და ადაპტაციისთვის.

1. **კონკურენცია კერძო სექტორთან** ხშირ შემთხვევაში, კერძო სექტორი სთავაზობს უფრო მაღალ ანაზღაურებას და უკეთეს კარიერულ შესაძლებლობებს, რაც ართულებს მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვას საჯარო სამსახურში.
2. **ანაზღაურების სისტემის შეზღუდვები** საჯარო სექტორში არსებული ხელფასების სისტემა ხშირად არ არის საკმარისად მოქნილი იმისთვის, რომ კონკურენცია გაუწიოს კერძო სექტორს.
3. **პროფესიული განვითარების შეზღუდული შესაძლებლობები** მიუხედავად გაუმჯობესებისა, ზოგიერთ საჯარო უწყებაში კვლავ არ არის საკმარისი რესურსი თანამშრომელთა უწყვეტი პროფესიული განვითარებისთვის.

4. გეოგრაფიული დისბალანსი რეგიონებში ხშირად უფრო რთულია კვალიფიციური კადრების მოზიდვა, რაც ქმნის დისბალანსს ცენტრალურ და ადგილობრივ დონეებს შორის.
5. ბიუროკრატიული პროცედურები რთული და ხანგრძლივი სამსახურში აყვანის პროცედურები ზოგჯერ აფერხებს კადრების სწრაფ მოზიდვას.
6. ინოვაციური უნარების დეფიციტი სწრაფად ცვალებად გარემოში, რთულია ისეთი კადრების მოზიდვა და შენარჩუნება, რომლებსაც აქვთ ინოვაციური და ციფრული უნარები.

ამ გამოწვევების დასაძლევად, საჯარო სამსახური მუშაობს ისეთი სტრატეგიების შემუშავებაზე, როგორცაა კარიერული განვითარების გაუმჯობესებული სისტემები, მოქნილი სამუშაო გარემო, და პროფესიული განვითარების გაძლიერებული პროგრამები.

საჯარო მოხელისთვის საჭირო უნარები და კომპეტენციები, გამოცხადებული ვაკანსიების ანალიზი⁶

წინამდებარე თავში მოცემულია ინფორმაციული სტატისტიკა საჯარო სამსახურში 2023 წლის ვაკანსიების შესახებ.

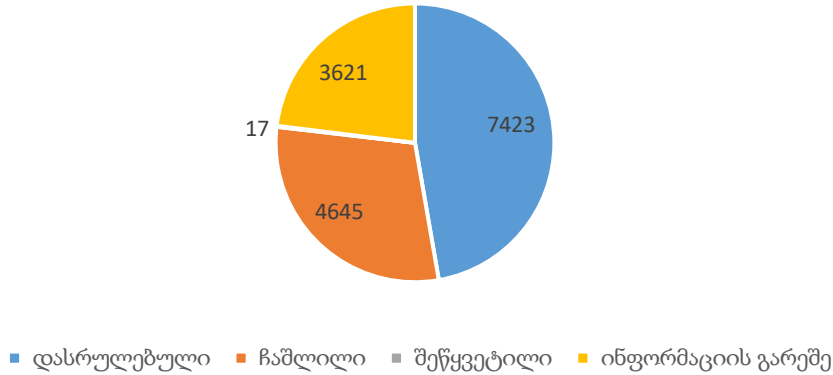
ვაკანსიების რაოდენობა და ტიპები: სულ გამოცხადდა 15,706 ვაკანსია. ყველაზე მეტი იყო ღია კონკურსი (7,130) და გამარტივებული კონკურსი (4,578). სტაჟირების პროგრამები საკმაოდ პოპულარულია (1,754 ადგილი).

ვაკანსიების სტატუსი: დასრულდა დადებითი შედეგით 7,423 ვაკანსია (47.3%). ჩაიშალა 4,645 ვაკანსია (29.6%), რაც საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია.

დიაგრამა 2. ვაკანსიების სტატუსი

⁶ სწყარო: საჯარო სამსახურის ბიუროს ვებ გვერდი <http://www.csb.gov.ge/>

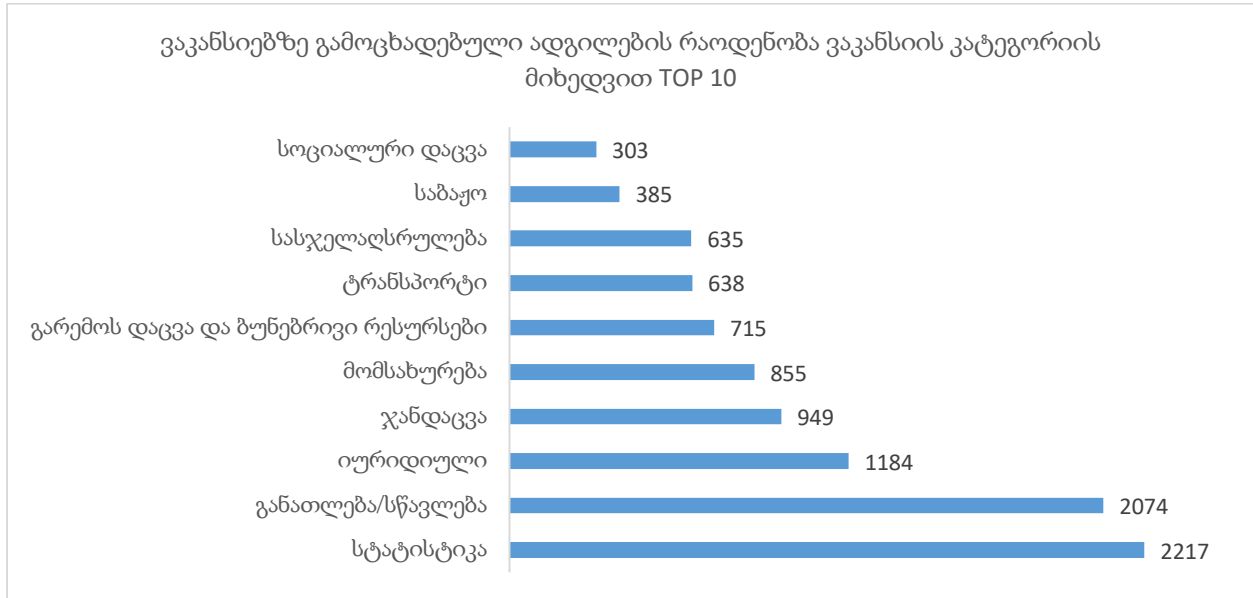
ვაკანსიებზე გამოცხადებული ადგილების რაოდენობა
ვაკანსიის სტატუსის მიხედვით
კონკურსი გამოცხადდა 15 706 ვაკანტურ ადგილზე



ვაკანსიების განაწილება სფეროების მიხედვით: ყველაზე მეტი ვაკანსია ღია კონკურსით, იყო ჯანდაცვის სფეროში (842). ასევე მაღალი მოთხოვნაა გარემოს დაცვისა და ბუნებრივი რესურსების (693) და სასაჯელაღსრულების (635) სფეროებში.

როგორც ღია, ისე დახურული და გამარტივებული წესით გამოცხადებული კონკურსების სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით ჭარბობს ცაკანსიები სტატისტიკის, განათლების და სწავლების სფეროსა და იურიდიულ სფეროში. დიაგრამაზე #2 წარმოდგენილია დეტალური ინფორმაცია. ვაკანსიებზე გამოცხადებული ადგილების რაოდენობის შესახებ ვაკანსიის კატეგორიის მიხედვით (TOP 10)

დიაგრამა 3. ვაკანსიების განაწილება სფეროების მიხედვით



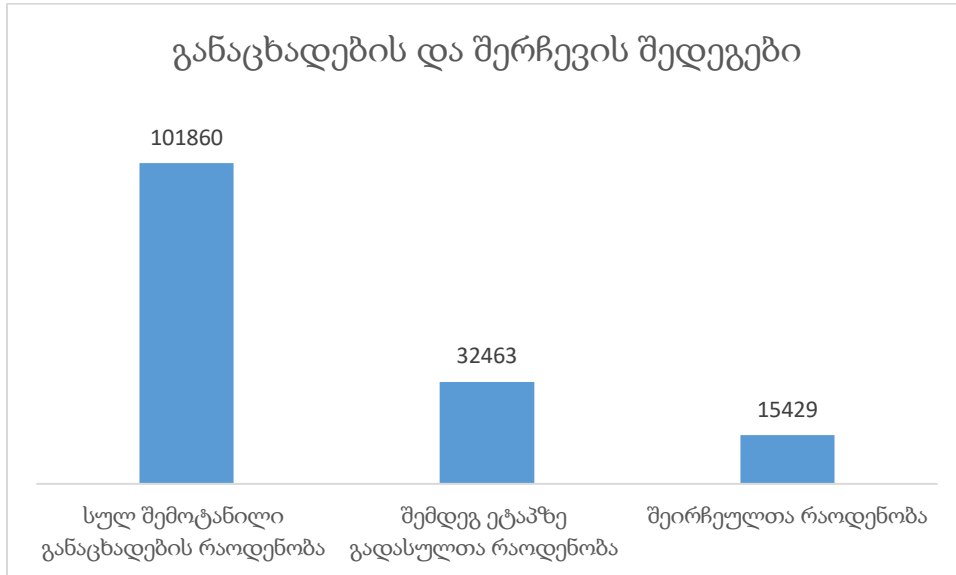
გეოგრაფიული განაწილება: ვაკანსიების უმეტესობა (5,442) თბილისშია კონცენტრირებული. რეგიონებიდან ყველაზე მეტი ვაკანსია იყო იმერეთში (299) და ქვემო ქართლში (238).

განაცხადების რაოდენობა: სულ შემოტანილია 101,860 განაცხადი. საშუალოდ, ერთ ვაკანსიაზე მოდის დაახლოებით 6.5 განაცხადი, რაც მაღალ კონკურენციაზე მიუთითებს.

ვაკანსიებზე შემოტანილი განაცხადების რაოდენობა ვაკანსიის კატეგორიის მიხედვით: ყველაზე მეტი განაცხადი შემოტანილია იურიდიული მიმართულებით 18 867 განაცხადი, ხოლო ყველაზე ცოტა ადმინისტრაციის მიმართულებით 2229

კანდიდატების შერჩევა: გადარჩევის შემდეგ დარჩა 32,463 კანდიდატი, ხოლო საბოლოოდ შეირჩა 15,429 კანდიდატი.

დიაგრამა 4. განაცხადების და შერჩევის შედეგები



შერჩევის პროცესის ხანგრძლივობა: საშუალოდ, შერჩევის პროცესი გრძელდება 30-45 დღე, თუმცა ეს განსხვავდება ორგანიზაციების და რეგიონების მიხედვით.

ეს მონაცემები გვიჩვენებს, რომ საჯარო სამსახურში არის მნიშვნელოვანი მოთხოვნა კადრებზე, განსაკუთრებით გარკვეულ სფეროებში. ასევე ჩანს, რომ არსებობს გამოწვევები შერჩევის პროცესში, რადგან ბევრი ვაკანსია ჩაიშალა. შეიძლება ვივარაუდოთ რომ დასაქმების ბაზარი ვერ უზრუნველყოფს შესაბამისი კადრების მიწოდებას და არსებობს მზარდი მოთხოვნა კვალიფიციური კადრებზე, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს კონკურენტუნარიანი საგანმანათლებლო პროგრამის არსებობის აუცილებლობას, აღწერილი გარემოება კიდევ უფრო მეტ პასუხისმგებლობას აკისრებს პროგრამის განმახორციელებლებს კვალიფიციური კადრების მომზადებაში.

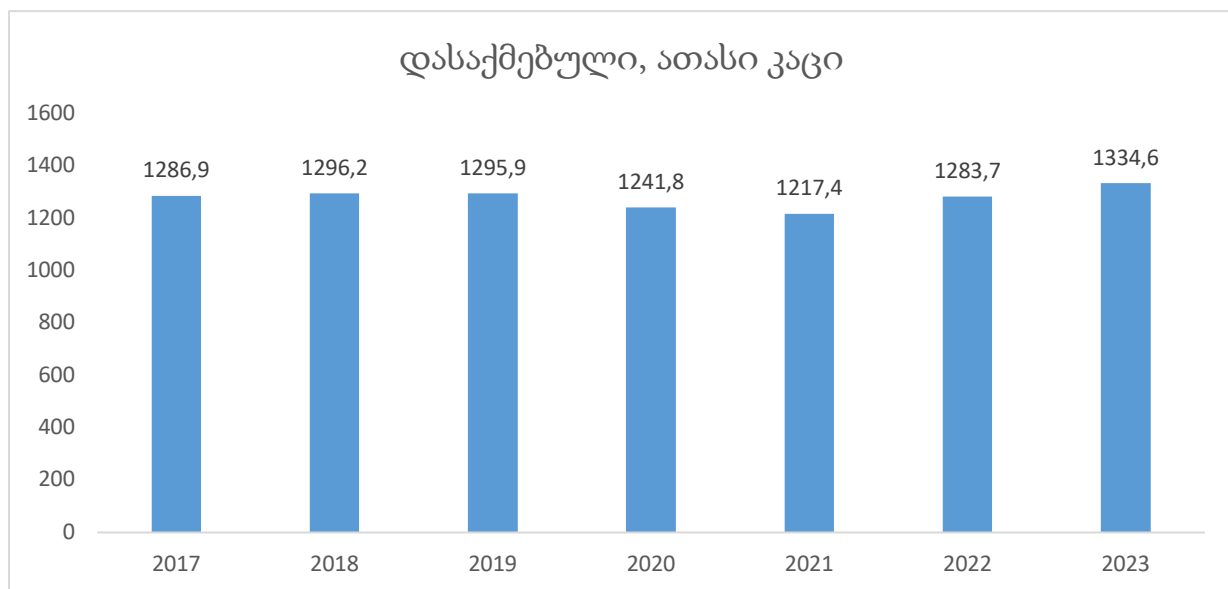
საქართველოს შრომის ბაზრის მიმოხილვა

საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზისთვის მნიშვნელოვანია საქართველოს მაკროეკონომიკური მაჩვენებლების მიმოხილვა.

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

ეკონომიკის ზრდის მაჩვენებლების გარდა, მნიშვნელოვანია გავანალიზოთ დასაქმების მაჩვენებლები, დიაგრამა 5-ზე მოცემულია დასაქმებულთა რაოდენობის დინამიკა წლების მიხედვით.

დიაგრამა 5. დასაქმებულთა რაოდენობა, ათასი (2017-2023 წლები)



ცხრილში 1. კი მოცემულია დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობების სახეების მიხედვით. როგორც ვხედავთ დასაქმებულთა რაოდენობა მზარდია ისეთ სექტორებში როგორცაა მრეწველობა, მშენებლობა, ტრასპორტი და დასაწყობება, განთავსების საშუალებები და საკვებით უზრუნველყოფა, ადმინსიტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები, ჯანდაცვა.

შრომის ბაზრის ანალიზი

სახელმწიფო სექტორი ერთერთი მსხვილი დამსაქმებელია. დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით მეექვსე ადგილზე დგას სახელმწიფო მმართველობის სექტორი.

ცხრილი 1 დასაქმებულთა განაწილება ეკონომიკური საქმიანობის სახეების მიხედვით (NAEC2)⁷

	ათასი კაცი					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
სულ	1,286.9	1,296.2	1,295.9	1,241.8	1,217.4	1,283.7
სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობა	289.5	253.9	247.4	246.3	230.3	229.2
მრეწველობა	153.8	153.9	147.0	141.3	137.2	152.4
მშენებლობა	84.3	98.8	101.4	85.2	94.4	108.6
საბითუმო და საცალო ვაჭრობა; ავტომობილების და მოტოციკლების რემონტი	174.6	185.0	195.9	188.0	180.7	192.7
ტრანსპორტი და დასაწყობება	70.1	78.2	82.0	79.1	76.4	80.5
განთავსების საშუალებებით უზრუნველყოფის და საკვების მიწოდების საქმიანობები	37.9	44.3	48.8	36.0	33.4	42.6
ინფორმაცია და კომუნიკაცია	21.7	20.9	19.0	19.7	18.1	15.3
საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობები	31.2	33.7	30.7	29.9	29.5	29.4
უძრავ ქონებასთან დაკავშირებული საქმიანობები	3.1	4.4	3.9	3.2	5.2	3.4
პროფესიული, სამეცნიერო და ტექნიკური საქმიანობები	22.0	21.2	19.0	19.2	21.5	22.6
ადმინისტრაციული და დამხმარე მომსახურების საქმიანობები	18.5	21.3	22.4	19.6	19.4	23.0

⁷ წყარო: geostat.ge სამუშაო ძალის გამოკვლევა.

შრომის ბაზრის ანალიზი

სახელმწიფო მმართველობა და თავდაცვა; სავალდებულო სოციალური უსაფრთხოება	89.8	91.3	93.2	94.5	92.4	91.6
განათლება	159.2	155.1	153.4	145.8	145.9	149.9
ჯანდაცვა და სოციალური მომსახურების საქმიანობები	68.0	65.3	60.2	62.0	66.3	69.9
ხელოვნება, გართობა და დასვენება	26.9	28.4	29.9	30.0	28.7	31.3
სხვა სახის მომსახურება	21.1	20.0	22.0	25.0	22.1	22.4
შინამეურნეობების, როგორც დამქირავებლის, საქმიანობები; არადიფერენცირებული საქონლის და მომსახურების წარმოება შინამეურნეობების მიერ საკუთარი მოხმარებისათვის	14.4	19.4	17.9	15.0	12.9	17.0
ექსტერიტორიული ორგანიზაციების და ორგანოების საქმიანობები	0.5	1.1	1.4	2.0	2.7	1.5
არაიდენტიფიცირებული	0.3	-	0.4	-	0.3	0.3

ხელფასების დინამიკა სექტორების მიხედვით

მიმოხილვის ფარგლებში შევისწავლეთ როგორია დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასი თანამდებობების მიხედვით, სტატისტიკის ეროვნული დეპარტამენტის საიტზე ხელმისაწვდომი იყო 2021 წლის ინფორმაცია. როგორც ცხრილი 2-დან ჩანს მენეჯერების კატეგორიაში საშუალო ხელფასი 81%-ით აღემატება სპეციალისტების-პროფესიონალების კატეგორიის საშუალო ხელფასს, 102%-ით აღემატება

სპეციალისტების/ტექნიკოსების კატეგორიის საშუალო ხელფასს და 111%-ით ოფისის დამხმარე პერსონალის საშუალო ხელფასს. რაც ნიშნავს რომ უფრო მაღალანაზღაურებადი სამუშაოს მოძებნის პერსპექტივა ექნებათ იმ აპლიკანტებს ვისაც მენეჯერულ პოზიციებზე მუშაობისთვის საჭირო უნარ-ჩვევები ექნებათ.

ცხრილი 2. დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი დაკავებული თანამდებობების/პოზიციების მიხედვით, 2021 (ლარი)

ISCO-08	დაკავებული თანამდებობა/პოზიცია	სულ
	სულ	1 304.5
1	მენეჯერები	2 414.7
11	უმაღლესი რგოლის მენეჯერები, მაღალი თანამდებობის პირები და კანონმდებლები	3 848.9
12	ადმინისტრაციული და კომერციული მენეჯერები	2 312.6
13	წარმოებისა და სპეციალიზებული მომსახურების მენეჯერები	2 010.8
14	სასტუმროების, საცალო ვაჭრობისა და სხვა მომსახურებების მენეჯერები	1 472.7
2	სპეციალისტი-პროფესიონალები	1 333.7
21	მეცნიერებისა და ტექნიკის (ინჟინერიის) სპეციალისტი-პროფესიონალები	1 568.1
22	ჯანმრთელობის დაცვის სფეროს სპეციალისტი-პროფესიონალები	1 446.7
23	განათლების სპეციალისტები	994.4
24	ბიზნესისა და ადმინისტრირების სპეციალისტები	1 422.4
25	ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების სპეციალისტები	2 268.4

შრომის ბაზრის ანალიზი

26	სამართლის, სოციალური და კულტურის სფეროების სპეციალისტები	1 411.7
3	ტექნიკოსები და დამხმარე სპეციალისტები	1 193.7
31	მეცნიერების და ტექნიკის დამხმარე სპეციალისტები	1 516.9
32	ჯანმრთელობის დაცვის დამხმარე სპეციალისტები	862.6
33	ბიზნესისა და ადმინისტრირების დამხმარე სპეციალისტები	1 153.8
34	სამართლის, სოციალური, კულტურისა და მონათესავე დარგების დამხმარე სპეციალისტები	1 209.3
35	ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების ტექნიკოსები	1 705.8
4	ოფისის დამხმარე პერსონალი	1 144.6
41	ზოგადი პროფილის და ტექსტის ამკრეფი კლერკები	1 171.6
42	მომხმარებელთა მომსახურების სფეროს კლერკები	1 407.3
43	რიცხოვრივი ინფორმაციის დამუშავების და მატერიალური ფასეულობების აღრიცხვის სფეროს მუშაკები	905.1
44	ოფისის სხვა დამხმარე პერსონალი	934.7
5	მომსახურებებისა და გაყიდვების სფეროებში დასაქმებული პირები	911.6
51	პირადი მომსახურებების სფეროში დასაქმებული პირები	814.5
52	გაყიდვების სფეროს სპეციალისტები	940.6
53	ინდივიდუალური მომვლელები	499.9
54	მოსახლეობისა და საკუთრების დამცველი სამსახურების მუშაკები	985.3
6	სოფლის, სატყეო და თევზის მეურნეობის კვალიფიციური მუშაკები	791.5
61	ბაზარზე ორიენტირებული სოფლის მეურნეობის კვალიფიციური მუშაკები	760.0

შრომის ბაზრის ანალიზი

62	ბაზარზე ორიენტირებული მეტყვეობის, მეთევზეობისა და ნადირობის სფეროებში დასაქმებული კვალიფიციური მუშაკები	1 036.1
7	ხელოსნები და მონათესავე სფეროების მუშები	1 178.6
71	მშენებლობისა და მონათესავე სფეროების მუშები (გარდა ელექტრიკოსებისა)	1 361.4
72	ლითონის დამამუშავებელი მრეწველობის, მანქანათმშენებლობის და მონათესავე სფეროების მუშები	1 334.5
73	ხელოსნები და პოლიგრაფიული წარმოების მუშები	1 008.7
74	ელექტრული და ელექტრონული მოწყობილობების სფეროების მუშები	1 244.1
75	კვების, ხის დამამუშავებელი, ტექსტილისა და სამკერვალო მრეწველობის და მონათესავე სფეროების ხელოსნები და მუშები	769.4
8	დანადგარებისა და მოწყობილობების ოპერატორები და ამწყობები	1 112.1

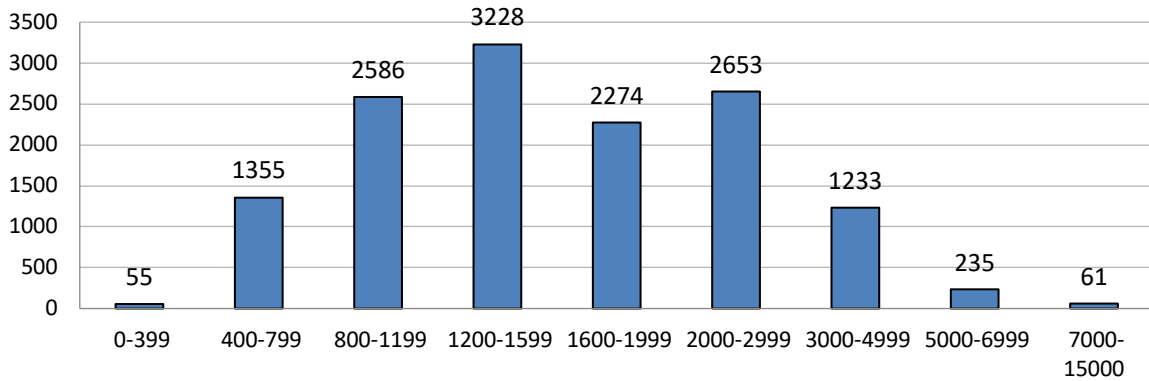
საჯარო სექტორში ხელფასების დინამიკა მზარდია, 2022 წლის მონაცემების მიხედვით, სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი 1285 ლარს შეადგენს. 2023 წლის მონაცემებით პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა ანაზღაურების დიაპაზონი დიდია. დიაგრამაზე წარმოდგენილია პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა რაოდენობა ანაზღაურების ინტერვალის ჭრილში.⁸

დიაგრამა 6. ანაზღაურების დიაპაზონი 2023 წწ

⁸ 2023 წლის მონაცემებით პროფესიული საჯარო მოხელეთა რიცხვი 15839-ია წყარო: <http://www.csb.gov.ge/>

შრომის ბაზრის ანალიზი

პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულთა რაოდენობა ანაზღაურების ინტერვალის ჭრილში



ის გარემოება, რომ ეკონომიკა მზარდია, დასაქმების მაჩვენებლები დადებითი ტენდენციით ხასიათდება და ხელფასების დინამიკა, როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში მზარდია, მიუთითებს იმაზე, რომ საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამის კურსდამთავრებულთათვის არსებობს დასაქმების შესაძლებლობები.

საჯარო მმართველობის პროგრამებზე კონკურსი

საინტერესოდ ჩავთვალეთ გაგვეანალიზებინა რამდენად არის ინტერესი აბიტურიენტების მხრიდან საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამებზე. საბაკალავრო პროგრამებს მიმდინარე წელს ახორციელებს 13 უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება. სულ ჯამში ამ პროგრამებზე გამოცხადებულია 687 ადგილი. ყველა პროგრამაზე ერთად დარეგისტრირდა 5243 აბიტურიენტი, კონკურსის ინდექსია 7.6, რაც ნიშნავს რომ 1 ადგილზე საშუალოდ მოდის 7.6 აბიტურიენტი. ეს მონაცემი ირიბად მიანიშნებს რომ საჯარო მმართველობის სამაგისტრო პროგრამის მიმართ იქნება მომავალში ინტერესი.

ცხრილი 3 საჯარო მმართველობის საგანმანათლებლო პროგრამაზე დარეგისტრირებულ აბიტურიენტთა რაოდენობა საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიხედვით, 2024 წელი

	ადგილების რაოდენობა	სულ პროგრამაზე დარეგისტრირებულ აბიტურიენტთა რაოდენობა	კონკურსი (დარეგისტრირებულთა რაოდენობა 1 ადგილზე)
1. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	50	873	17.5
2. აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	50	611	12.2
3. სამცხე - ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	100	315	3.2
4. შპს - გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი (თბილისი)	50	440	8.8
5. შპს - გრიგოლ რობაქიძის სახელობის	25	392	15.7

შრომის ბაზრის ანალიზი

უნივერსიტეტი (ბათუმი)			
6. იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	20	184	9.2
7. შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	30	161	5.4
8. ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	50	988	19.8
9. საქართველოს უნივერსიტეტი	50	446	8.9
10. კავკასიის უნივერსიტეტი	30	244	8.1
11. გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	90	305	3.4
12. საქართველოს საკატორჯოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი	112	21	0.2
13. შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	30	263	8.8
სულ	687	5243	7.6

სტუდენტების მიღება

საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამებზე სტუდენტების ინტერესზე მეტყველებს ჩარიცხვების მაჩვენებლები წლების მიხედვით. ცხრილში #3 მოცემულია სტუდენტების ჩარიცხვის მაჩვენებლები საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამებზე.

ბოლო 4 წლის მონაცემები ცხადყოფს რომ წლიდან წლამდე სტუდენტების ინტერესი ამ მიმართულების პროგრამაზე სტაბილურია, და მეტიც 2023 წელს ჩარიცხულთა რაოდენობა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების უმრავლესობაში აღემატება წინა წლებში ჩარიცხულთა მაჩვენებლს. ყველა დაწესებულებაში ჯამურად ხარიცხული სტუდენტების რაოდენობის დინამიკას თუ შევხედავთ (დიაგრამა 7), ვნახავთ რომ ჩარიცხულთა რაოდენობა ზრდადია ბოლო სამი წლის განმავლობაში.

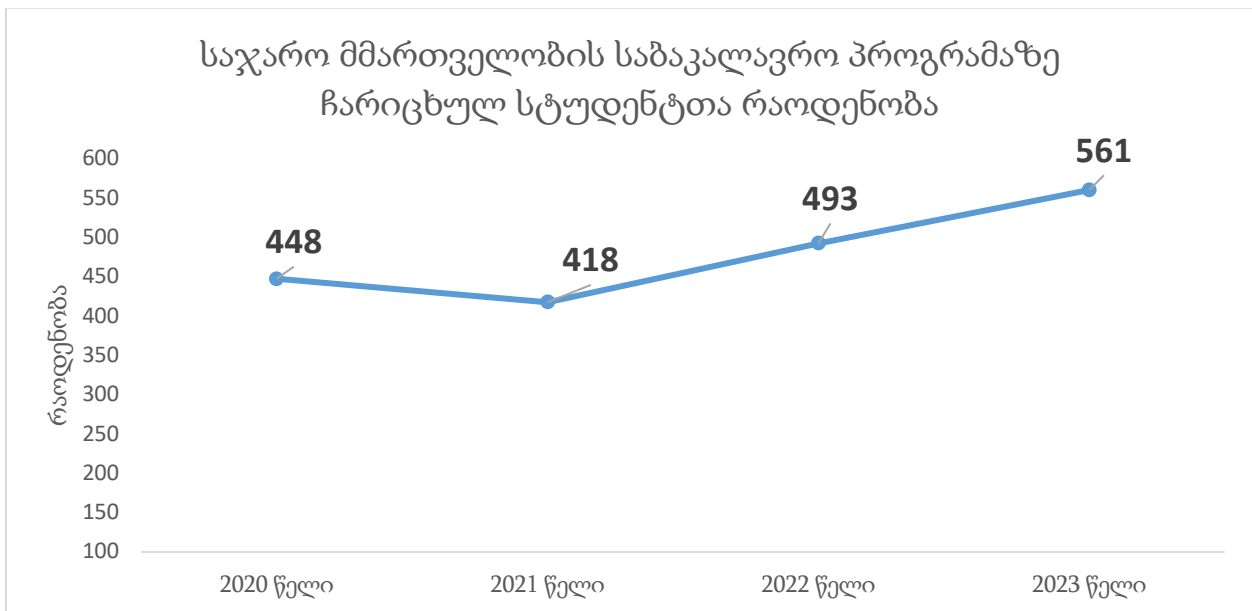
ცხრილი 4 უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში საჯარო მმართველობის პროგრამაზე ჩარუცხულ სტუდენტთა რიცხოვნობა წლების მიხედვით

	2023	2022	2021	2020
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	50	55	50	45
აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	50	39	0	0
სამცხე - ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	91	69	68	71
გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი	73	53	50	50
შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	42	56	51	69
იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	14	11	11	7
შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	30	33	50	35
ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	50	30	30	30
საქართველოს უნივერსიტეტი	25	43	30	47
კავკასიის უნივერსიტეტი	30	32	17	35
გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	77	59	53	50

შრომის ბაზრის ანალიზი

საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი	29	13	8	9
---	----	----	---	---

დიაგრამა 7 საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამაზე ჩარიცხულ სტუდენტთა რაოდენობა, 2021-2023 წლები



საჯარო მმართველობის ქართულენოვანი სამაგისტრო პროგრამების ფასები მერყეობს 2000 ლარიდან 4950 ლარამდე, ინგლისურენოვანი პროგრამა აქვს მხოლოდ თსუ-ს და მისი საფასურია 5850 ლარი.

ცხრილი 5 საჯარო მმართველობის სამაგისტრო პროგრამებზე სწავლის გადასახადი და სწავლების ენა

უმაღლესი დაწესებულება	საგანმანათლებლო	პროგრამის დასახელება	პროგრამის საფასური	სწავლების ენა
1. სამცხე - ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი		საჯარო მმართველობა	2250	ქართული

შრომის ბაზრის ანალიზი

2. საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	2250	ქართული
3. აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	2250	ქართული
4. გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	2250	ქართული
5. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	2250	ქართული
6. გრიგოლ რობაქიძის სახელობის უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა და პოლიტიკა	3900	ქართული
7. კავკასიის უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	6990	ქართული
8. საქართველოს უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	3500	ქართული
9. შავი ზღვის საერთაშორისო უნივერსიტეტი	საჯარო ადმინისტრირება და სახელმწიფო მმართველობა	4590	ქართული
10. იაკობ გოგებაშვილის სახელობის თელავის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	2250	ქართული
11. შოთა მესხიას ზუგდიდის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	2250	ქართული
12. ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	2250	ქართული
13. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი	საჯარო მმართველობა	2250	ქართული

საერთაშორისო კვლევები

საქართველოში დეტალური შრომის ბაზრის კვლევების ჩატარება საკმაოდ დიდ რესურსთანაა დაკავშირებული და ხშირად ამ მხრივ საგანმანათლებლო დაწესებულებები განიცდიან ინფორმაციის დეფიციტს, ამიტომ საინტერესოდ ჩავთვალეთ ევროკავშირის ქვეყნებში ჩატარებული კვლევების შესახებ ინფორმაციის მოძიება.

ევროკავშირის დეცენტრალიზებული სააგენტო CEDEFOP⁹ (European Center for the Development of Vocational Training) სპეციალიზებულია ისეთი კვლევების განცორციელებაზე, რომელიც ხელს უწყობს EU-ს განათლების პოლიტიკას, დასაქმების ბაზრის შესახებ მტკიცებულებების მოგროვებაზე.

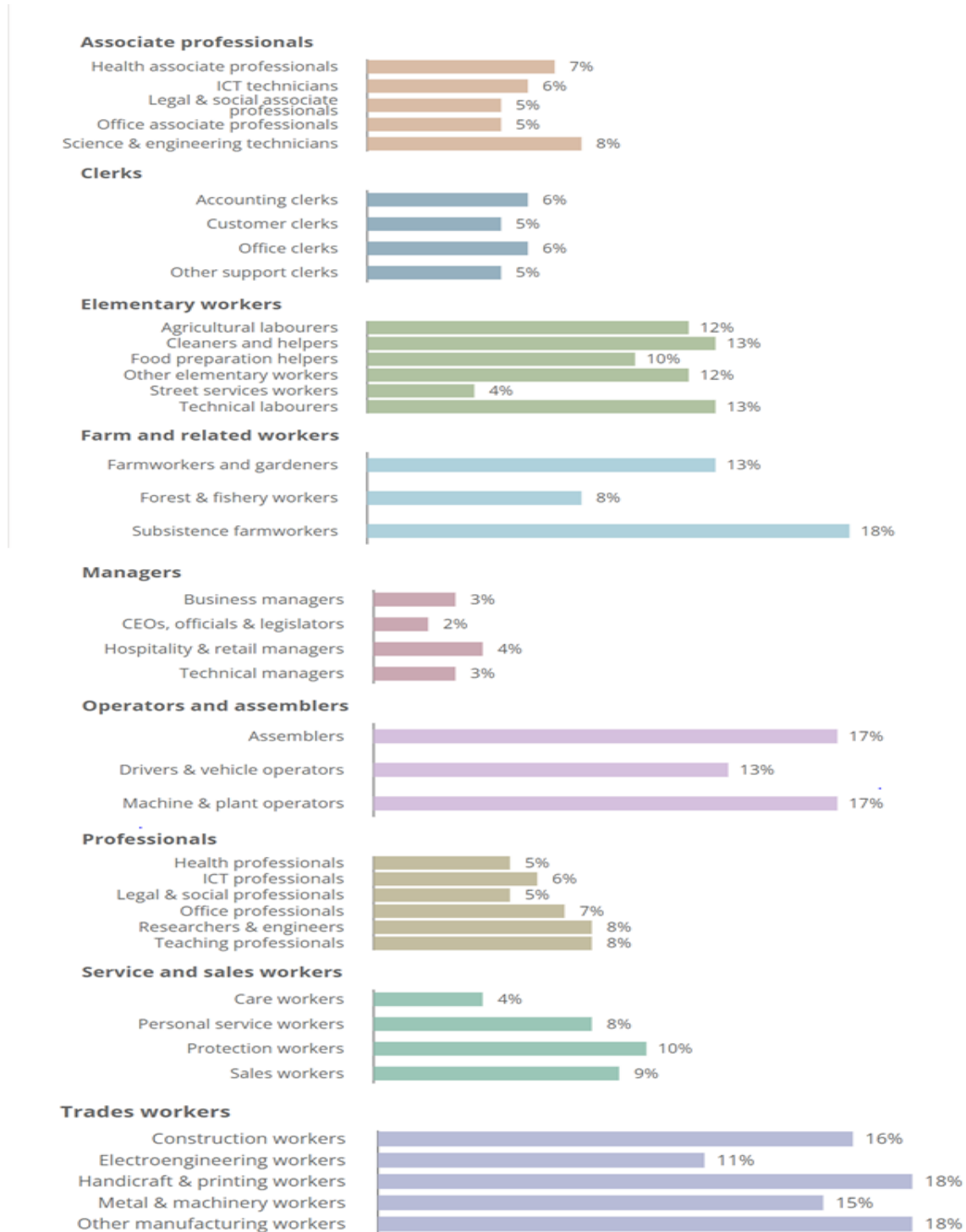
პროფესიების ავტომატიზაციის რისკი

Cedefop-მა შეაფასა პროფესიების ავტომატიზაციის რისკები, ანუ ის პროფესიები, რომლებთა დავალებების მნიშვნელოვანი ნაწილი შეიძლება ავტომატიზირებული იყოს ტექნიკური აღჭურვილობით და რომელთა საქმიანობა მცირედ არის დამოკიდებული კომუნიკაციაზე, თანამშრომლობაზე, კრიტიკულ აზროვნებასა და მომხმარებელთა მომსახურების უნარებზე.

დიაგრამა 5-ზე მოცემულია სხვადასხვა პროფესიების ავტომატიზაციის რისკი. როგორც ვხედავთ ავტომატიზაციის ყველაზე დაბალი რისკი აქვთ მენეჯერების ჯგუფს (2%-4%), რაც ნიშნავს რომ სწრაფი ტექნოლოგიური განვითარების მიუხედავად, მენეჯერულ პოზიციებზე სამუშაო ადგილების შემცირების ალბათობა ავტომატიზაციის მიზეზით ძალიან დაბალია.

⁹ <https://www.cedefop.europa.eu/en/about-cedefop/what-we-do>

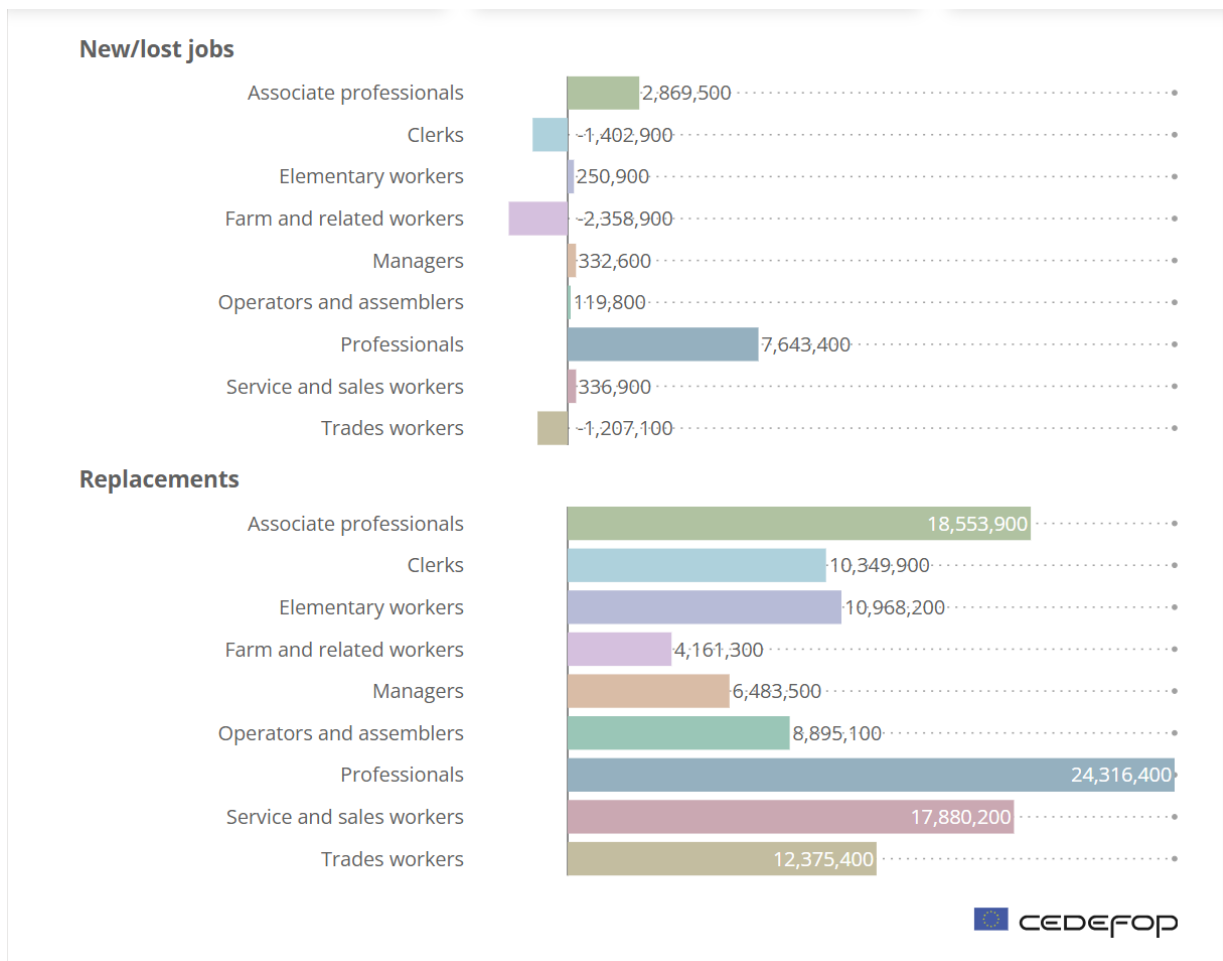
დიაგრამა 8 ავტომატიზაციის რისკი პროფესიების მიხედვით



სამუშაო ადგილების ზრდის პროგნოზი საქმიანობების მიხედვით

Cedefop-მა ასევე გააკეთა სამუშაო ადგილების ზრდის პროგნოზი 2022-2035 წლების პერიოდზე საქმიანობების მიხედვით. დიაგრამა 6-ზე მოცემულია საქმიანობების მსხვილი ჯგუფებისთვის რომელზე გაჩნდება ახალი ადგილები და სად იქნება საჭირო ძველი კადრების ჩანაცვლება (საპენსიო ასაკის გამო). როგორც დიაგრამაზე ჩანს როგორც ახალი სამუშაო ადგილების ისე ჩანაცვლების მიხედვით მენეჯერულ პოზიციებზე მოთხოვნა მოსალოდნელია უახლოესი წლების განმავლობაში.

დიაგრამა 9 სამუშაო ადგილების ზრდის/კლების ან ჩანაცვლების პროგნოზი, (2022-2035)¹⁰



¹⁰ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/trend-focus/future-jobs#1>

ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები

კვლევის მიზნებისა და ამოცანების გათვალისწინებით, შეგვიძლია გამოვიტანოთ რამდენიმე დასკვნა საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამის შესაბამისობასთან დაკავშირებით შრომის ბაზართან და აღწეროთ რამდენად შეესაბამება ის შრომის ბაზრის მოთხოვნებს საჯარო მოხელეების მომზადების კუთხით:

ზოგადი ხასიათის დასკვნები:

- ჩატარებული სამაგიდე კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია დიდი ალბათობით ვივარაუდოთ რომ სამიზნე საგანმანათლებლო პროგრამაზე პოტენციური აბიტურიენტების და სტუდენტების მხრიდან იქნება ინტერესი.
- საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამებზე შედარებით დაბალია კონკურენცია. ეს აძლევს უპირატესობას EEU-ს რომ მოიზიდოს ამ პროგრამით დაინტერესებული პირები
- დამსაქმებლები სულ უფრო ხშირად ეძებენ მულტიფუნქციურ თანამშრომლებს, რომლებსაც ბევრი ერთმანეთთან მონათესავე უნარები ექნებათ. განსაკუთრებით ფასობს გამჭოლი უნარები, რომლებიც მუდამ ცვალებად გარემოში სწრაფად ადაპტაციას უწყობს ხელს. ეს მით უფრო მნიშვნელოვანია მმართველობის სფეროში. ამიტომ საგანმანათლებლო პროგრამა, რომელიც უზრუნველყოფს სტუდენტების ბაზრისთვის შესაბამისი ცოდნით და უნარებით, მოთხოვნადი იქნება შესაბამისი მარკეტინგული და საინფორმაციო კამპანიების წარმოების შემთხვევაში.

აღმოსავლეთ ევროპის უნივერსიტეტის საჯარო მმართველობის საბაკალავრო პროგრამის ძლიერი მხარეები:

1. **პროგრამის მიზნობრივი ორიენტაცია:** პროგრამა სპეციფიკურად არის მიმართული საჯარო მმართველობის სფეროზე, რაც პირდაპირ პასუხობს საჯარო სექტორში კვალიფიციური კადრების მოთხოვნას.

2. **კომპლექსური თეორიული ცოდნა:** პროგრამა მოიცავს ფართო სპექტრის თეორიულ ცოდნას საჯარო მმართველობის სფეროში, რაც აუცილებელია საჯარო მოხელეებისთვის.
3. **პრაქტიკული უნარების განვითარება:** სასწავლო პრაქტიკა და საბაკალავრო ნაშრომი ხელს უწყობს პრაქტიკული უნარების განვითარებას, რაც მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში წარმატებული კარიერისთვის.
4. **სამართლებრივი ასპექტების ინტეგრაცია:** პროგრამაში ჩართულია მრავალი სამართლებრივი კურსი, რაც მნიშვნელოვანია საჯარო მოხელეებისთვის კანონმდებლობის ცოდნის კუთხით.
5. **ეთიკისა და კეთილსინდისიერების აქცენტირება:** პროგრამა მოიცავს კურსებს ეთიკისა და ქცევის წესების შესახებ, რაც კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში.
6. **ადგილობრივი და საერთაშორისო კონტექსტის გათვალისწინება:** პროგრამა მოიცავს როგორც ადგილობრივი თვითმმართველობის, ასევე ევროკავშირის სამართლის კურსებს, რაც მნიშვნელოვანია თანამედროვე საჯარო მოხელისთვის.

გასაუმჯობესებელი მხარეები:

1. **ციფრული უნარების შეზღუდული ფოკუსი:** მიუხედავად იმისა, რომ არის კურსი ელექტრონულ მმართველობაზე, პროგრამას შეიძლება აკლდეს სიღრმისეული ციფრული უნარების განვითარება, რაც სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება თანამედროვე საჯარო სამსახურში.
2. **პროექტების მართვის არასავალდებულო ხასიათი:** პროექტების მართვა არის მხოლოდ არჩევითი კურსი, მაშინ როცა ეს უნარი სულ უფრო მოთხოვნილია საჯარო სექტორში.
3. **კრიზისების მართვის და რისკების შეფასების ნაკლებობა:** პროგრამაში არ ჩანს სპეციფიკური კურსი კრიზისების მართვასა და რისკების შეფასებაში, რაც მნიშვნელოვანია თანამედროვე გამოწვევების გათვალისწინებით.

4. მონაცემთა ანალიზის უნარების შეზღუდული განვითარება: პროგრამაში არ ჩანს სპეციფიკური კურსები მონაცემთა ანალიზში, რაც სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის შემუშავებისთვის.
5. სოციალური მედიისა და საზოგადოებასთან ურთიერთობის თანამედროვე ასპექტების შეზღუდული ყურადღება: მიუხედავად იმისა, რომ არის კურსი საზოგადოებასთან ურთიერთობების მენეჯმენტში, ის არჩევითია და შეიძლება არ მოიცავდეს სოციალური მედიის თანამედროვე ასპექტებს, რაც მნიშვნელოვანია თანამედროვე საჯარო კომუნიკაციაში.

საერთო ჯამში, პროგრამა კარგად არის მორგებული საჯარო მოხელეების მომზადებაზე და ფართოდ ფარავს საჭირო თეორიულ და პრაქტიკულ ასპექტებს. თუმცა, არის სფეროები, სადაც შესაძლებელია გაუმჯობესება, განსაკუთრებით ციფრული უნარების, პროექტების მართვის და კრიზისების მართვის მიმართულებით, რათა უკეთ მოერგოს თანამედროვე საჯარო სამსახურის მზარდ და ცვალებად მოთხოვნებს.