

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტი

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

სოციოლოგიის მიმართულება

მარიამ გოგიაშვილი

მერიტოკრატიის მითი: „იდეალური სტუდენტის“ სოციალური
კონსტრუქცია და მისი გავლენა პროფესიული ნიშნით დასაქმების
პრობლემებზე

ნაშრომი შესრულებულია სოციოლოგიის ბაკალავრის აკადემიური
ხარისხის მოსაპოვებლად

ნაშრომის ხელმძღვანელი: ამირან ბერძენიშვილი
ასოცირებული პროფესორი

თბილისი, 2026

ანოტაცია

მოცემული საბაკალავრო ნაშრომი მიზნად ისახავს მერიტოკრატიის¹ (იანგი, 1958) მითის და მასთან დაკავშირებული „იდეალური სტუდენტის“² კონსტრუქციის, როგორც სოციალური და კულტურული ნარატივის ანალიზს, რომელიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს პროფესიული წარმატების განსაზღვრასა და აღქმაში. კერძოდ, არსებობს თუ არა რეალურად ეგალიტარიზმი, თანაბარი სასტარტო შესაძლებლობები კარიერული ზრდის პროცესში და როგორია მისი გამოვლინება. დღევანდელ ქართულ სოციალურ-სტრუქტურული ჰეგემონიის პირობებში სისტემურად რეპროდუცირებული შეხედულებაა, რომ საქართველოში სტუდენტების წარმატებას მხოლოდ ინდივიდუალური ძალისხმევა, შრომა და აკადემიური აქტივობები განაპირობებს. თუმცა, გონების თვალთვალთ მივუდგებით საკითხს, პრობლემათა ლოგიკური კავშირი იმ დასკვნამდე მიგვიყვანს, რომ მერიტოკრატიის „ფარდის“ მიღმა არსებული რეალობა განსხვავებულია, ბევრად უფრო კომპლექსურია, რის გამოც ექვეყნეშ დგება დოგმატური ნარატივი სამართლიან და თანასწორ შესაძლებლობებზე დაფუძნებული პროფესიული წინსვლის შესახებ. ნაშრომის მიზანია გაანალიზდეს, თუ როგორ ყალიბდება „იდეალური სტუდენტის“ ნორმატიული მოდელი საუნივერსიტეტო სივრცეში და რა გავლენას ახდენს იგი ინდივიდთა კარიერულ შესაძლებლობებსა და წარმატების შანსებზე. ასევე როგორ მოქმედებს მოჩვენებითი თანასწორუფლებიანი შრომის ბაზარი საზოგადოების კეთილდღეობაზე და რა არის სტუდენტური წარმატების განმსაზღვრელი ფაქტორები. კვლევა ფოკუსირებულია იმაზე თუ რამდენად არის პროფესიული წარმატება ინდივიდუალურ შრომასა და ძალისხმევაზე დამოკიდებული და რამდენად განისაზღვრება იგი სოციალური გარემოთი, მათ შორის სოციოკულტურული კაპიტალით, ეკონომიკური მდგომარეობითა და სამართლიანობის

¹ მერიტოკრატია-სიტყვასიტყვით „დამსახურებულთა მმართველობა“ საზოგადოების ელიტარული ნაწილი, რომლისადმი მიკუთვნილობა განისაზღვრება პიროვნული და ინდივიდუალური უნარებით, შრომით და ძალისხმევით და არა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობით. სოციალური იერარქიის საფუძვრებზე დამსახურებით გადაადგილების პრინციპი, „ნიჭისთვის ღია გზის“ პრინციპი. ბრიტანელმა პოლიტიკოსმა და სოციოლოგმა, მაილკ იანგმა გამოიყენა 1958 წელს ნაშრომში „Rise of the Meritocracy“

² სტუდენტი, რომელსაც აქვს მაღალი აკადემიური მოსწრება, აქტიურად არის ჩართული საგანმანათლებლო პროგრამებში, საუნივერსიტეტო აქტივობებში, კონფერენციებში. მუდმივად ისწრაფვის ცოდნის მიღებისკენ და პიროვნული, პროფესიული ზრდისკენ. Boles, S. (2026) *What makes a good student*. The Harvard Gazette. <https://news.harvard.edu/gazette/story/2026/04/what-makes-a-good-student/>

პრინციპებს ამოფარებული ინსტიტუციური მექანიზმებით. სოციოლოგიური კვლევა ეფუძნება კრიტიკულ სოციოლოგიურ პერსპექტივას და განიხილავს მერიტოკრატიას არა როგორც ობიექტურ და ნეიტრალურ სისტემას, არამედ როგორც იდეოლოგიურ კონსტრუქციას, რომელიც შესაძლოა ნიღბავდეს საზოგადოებაში ფესვგადგმულ სოციალურ უთანასწორობებს. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა იმას, თუ როგორ ამართლებს „იდეალური სტუდენტის“ დისკურსი წარმატებას ინდივიდუალური ძალისხმევით და ამავდროულად უგულებელყოფს სოციალურ, ეკონომიკურ და კულტურულ ფაქტორებს. ნაშრომში ხაზი გაესმევა სოციალური უთანასწორობის რეპროდუქციის მექანიზმებს, წარმოაჩენს მერიტოკრატიის იდეასა და რეალობას შორის არსებულ დამაბულობას.

მერიტოკრატიის მითის კვლევისას მნიშვნელოვანია გაანალიზდეს რეალურად რა სოციალური ფაქტორები ზემოქმედებს სტუდენტთა დასაქმებაზე და პროფესიულ განვითარებაზე. ნაშრომი ეყრდნობა პიერ ბურდიეს სოციალური და კულტურული კაპიტალის კონცეფციას³, დანიელ ბელისა და მაქს ვებერის მერიტოკრატიული იდეალის თეორიულ ხედვას, რაც „იდეალური სტუდენტის“ წარმატების სოციალურ კონტექსტში განხილვის საშუალებას იძლევა და ქმნის ანალიტიკურ ჩარჩოს მერიტოკრატიის კრიტიკული გააზრებისთვის პროფესიული წინსვლის კონტექსტში.

ქართული სოციალური რეალობის მრავალშრიანი და უთანასწორობებით დატვირთული გარემოს ფარგლებში, უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები არ წარმოადგენს სრულად თანაბარ შესაძლებლობებზე დაფუძნებულ სივრცეს და უნივერსიტეტის შემდგომი წარმატება მნიშვნელოვნად არის დეტერმინირებული ნეპოტიზმით, პიროვნული კავშირების გავლენით, სოციალური კაპიტალით, ინსტიტუციური პრაქტიკებითა და კლასობრივი ფაქტორებით. აღნიშნული ანალიზი ამხელს ფორმალურად თანასწორი სისტემის შიგნით არსებულ უთანასწორობებს და ქმნის საფუძველს უნივერსიტეტის, როგორც სოციალური ინსტიტუტის, კრიტიკული გადაფასებისთვის.

³ კულტურული კაპიტალი-საშუალო, პროფესიული და სპეციალური განათლება, მიღწეული განათლების ხარისხი და კულტურული დონე, რომელიც ინდივიდმა სოციალიზაციის პროცესში აითვისა. სოციალური კაპიტალი-ინდივიდებს, სოციალურ ჯგუფებსა და საზოგადოებას შორის არსებული კავშირები, სანაცნობო ქსელები. ბურდიე აგრეთვე გამოყოფს სიმბოლურ, ეკონომიკურ კაპიტალს.

Abstract

This undergraduate thesis aims to analyze the myth of meritocracy (Young, 1958) and the associated construction of the "ideal student," viewed as social and cultural narratives that play a significant role in defining and perceiving professional success. This study seeks to reveal whether egalitarianism and equal starting opportunities truly exist within the process of career growth, and how they manifest. Under the current Georgian social-structural hegemony, there is a systematically reproduced view that student success in Georgia is determined by individual effort, hard work, and academic engagement. However, when approaching the issue critically, the logical connection between these problems leads to the conclusion that the reality behind the "veil" of meritocracy is different and far more complex; consequently, this challenges the dogmatic narrative of professional advancement based on fair and equal opportunities.

The purpose of this paper is to analyze how the normative model of the "ideal student" is formed within the university space and how it impacts individuals' career opportunities and chances of success. This undergraduate thesis aims to critically analyze the idea of meritocracy within the university and to identify the factors determining student success. The research focuses on the extent to which academic success depends on individual labor and effort, versus the extent to which it is determined by the social environment—including sociocultural capital, economic status, and institutional mechanisms masked by principles of justice.

This sociological research is grounded in a critical sociological perspective and examines meritocracy not as an objective and neutral system, but as an ideological construction that may mask deeply rooted social inequalities in society. Special attention is paid to how the discourse of the "ideal student" justifies success through individual effort while simultaneously ignoring social, economic, and cultural factors. The thesis highlights the mechanisms of the reproduction of social inequality, illustrating the tension between the ideal and the reality of meritocracy.

When researching the myth of meritocracy, it is essential to analyze what social factors actually influence student employment and professional development. The paper draws upon Pierre Bourdieu's concept of cultural capital, Max Weber's theoretical vision of the meritocratic ideal. This approach allows for the discussion of the "ideal student's" success within a social context and establishes an analytical framework for a critical understanding of meritocracy in the context of professional advancement. Within the framework of the multifaceted and inequality-laden environment of Georgian social reality, higher education institutions do not represent spaces entirely based on equal opportunities, and post-university success is significantly determined by nepotism,

the influence of personal connections, social capital, institutional practices, and class factors. This analysis exposes the inequalities existing within a formally equal system and creates a foundation for a critical reappraisal of the university as a social institution.

სარჩევი

შესავალი.....	7
ლიტერატურის მიმოხილვა, სოციოლოგიური კვლევები.....	7
საკვლევი პრობლემის აქტუალობა	10
კვლევის კონცეპტუალური ჩარჩო.....	10
თავი I. კვლევის მეთოდოლოგია.....	18
1.1 კვლევის მიზნები და ამოცანები	18
1.2 კვლევის ობიექტი და საგანი	19
1.3 კვლევის ჰიპოთეზა	19
1.4 ძირითადი ცნებების ოპერაციონალიზაცია:	20
1.5 შერჩევა	21
1.6 მონაცემთა მოპოვებისა და ანალიზის მეთოდების დახასიათება.....	21
1.7 ნაშრომის მეცნიერული და პრაქტიკული მნიშვნელობა	23
1.8 კვლევის შეზღუდვები.....	24
თავი II. ემპირიულ მონაცემთა ანალიზი.....	25
2.1 თვისებრივი კვლევის ანალიზი.....	25
2.2 რაოდენობრივი კვლევის შედეგები.....	30
დასკვნა.....	47
გამოყენებული ლიტერატურა:.....	51
დანართი:.....	52

შესავალი

ლიტერატურის მიმოხილვა, სოციოლოგიური კვლევები

2020 წლის 6-12 იანვარს Pew Research Center-ის მიერ ჩატარებულმა კვლევებმა აჩვენა, რომ 12,638 ადამიანთა შორის 86%-თვის წარმატება დამოკიდებულია ცხოვრებისეულ უპირატესობებთან. (იხ.დანართი-1) მხოლოდ მცირე ნაწილმა დაუკავშირა კარიერული ზრდა და განვითარება პიროვნულ შრომასა და ძალისხმევას. (Pew Research Center, 2020)

ნეპოტიზმი, როგორც ეკონომიკური არაეფექტურობა, თვალნათლივ გამოჩნდა McKinsey & Company-ის კვლევებში, რომლებიც 2014 წლიდან დაიწყო და მუდმივად ვითარდება და მყარდება. (Guggenberger, 2023) უახლეს 2023 წლის ანგარიშში ხაზგასმულია, რომ დაქირავების მერიტოკრატიული პრინციპები, გამჭირვალე, ობიექტური სტანდარტებით დაწინაურება 40%-ით ზრდის კომპანიების მოგებას. მრავალფეროვანი გენდერული და რელიგიური, ეთნიკური ნიშნით დაკომპლექტებულ კომპანიებს ყოველწლიური ფინანსური შემოსავალი მეტი აქვთ. დამსახურებული დაწინაურება მეტ მოტივაციას უჩენს ახალგაზრდებს იშრომონ პროგრესისთვის, რაც მთლიანად ორგანიზაციის განვითარების განმსაზღვრელი ფაქტორია. (McKinsey & Company, 2023))

ჰარვარდის უნივერსიტეტის ეკონომიკის პროფესორის რაჯ ჩეტის, ასევე სტენფორდის უნივერსიტეტის პროფესორ მეთიუ ოუ ჯექსონის ჩატარებულმა კვლევებმა ცხადყო სოციალური კავშირების ძალა და ერთმანეთს დაუპირისპირა მიღწეული განათლების ხარისხი, პროფესიონალიზმი და სანაცნობო ქსელები. სოციალური კაპიტალი უფრო გადამწყვეტია სოციალური მობილობის პროცესში, ვიდრე აკადემიური მიღწევები უნივერსიტეტში. (Social capital I: measurement and associations with economic mobility, 2022)

საყურადღებოა, „სოციალური მობილობის გლობალური ინდექსი“⁴ (იხ. დანართი-2) რომელიც აანალიზებს და გამოკვეთს, საშუალო მოქალაქის თავისი წარმომავლობისა და სოციალური კავშირების მიუხედავად რამდენსად აქვს კარიერული წინსვლის შესაძლებლობები. კვლევებმა აჩვენა, რომ მერიტოკრატიული პრინციპით მოქმედი

⁴ Global Social Mobility Index-რეიტინგი, რომელსაც მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი (WEF) ადგენს. იგი აფასებს რამდენად შეუძლია ადამიანს საკუთარი სოციოეკონომიკური სტატუსის გაუმჯობესება, მიუხედავად წარმომავლობისა.

ქვეყნები, რომლებიც მოქალაქეების წარმატებისთვის თანაბარ შანსებს უზრუნველყოფენ (ნორვეგია, შვედეთი, ფინეთი, დანია) აქვთ ძლიერი, მდგრადი, განვითარებული ეკონომიკა და სტაბილური სოციალური გარემო. (WEF, Global Social Mobility Index, 2020) გამოდის, რომ სოციალური მობილობის დაბალ მაჩვენებელს აქვს ნეგატიური გავლენა ქვეყნის სოციოეკონომიკურ პროგრესზე. ნეპოტიზმის, კრონიზმისა და ფავორიტიზმის პირობებში, არაპროფესიონალი ადამიანური რესურსებით დაკომპლექტებული საჯარო თუ კერძო ინსტიტუტები ფუნქციონალურ კრახს განიცდიან, ეფექტიანობა და წარმატების შანსები მნიშვნელოვნად იკლებს. (იხ. დანართი-3)

ელიტური პროფესიები ჩაკეტილია, 2020 წელს ბრიტანეთის სოციალური მობილობის კომისიის ჩატარებულმა კვლევებმა დაადგინა, რომ სამართალი, მედიცინა და მსგავს მაღალი პრესტიჟის მქონე პროფესიებში პრივილეგირებული ოჯახის ახალგაზრდები უფრო მარტივად იკავებენ სოციალურ პოზიციებს და საქმდებიან მაღალშემოსავლიან სამსახურებში, ვიდრე თანატოლები ნაკლები სოციალური კაპიტალით და სანაცნობო წრით. (UK-Social Mobility Commission, 2020)

2023 წლის ერთ-ერთი ყველაზე გახმაურებული კვლევა არის ჰარვარდის უნივერსიტეტის ორგანიზებით ჩატარებული გამოკითხვა, რომელმაც აჩვენა, რომ თანაბარი ტესტირების ქულების მიუხედავად, მდიდარი ოჯახის შვილებს მეტი შანსი ჰქონდათ დაწინაურებისთვის და კარიერული წინსვლისთვის. გამოიკვეთა ნეპოტიზმის ინსტიტუციური ფორმა და „იდეალური სტუდენტის“ უფუნქციო მნიშვნელობა. (The Quarterly Journal of Economics, 2023) კვლევა მოიცავდა SAT/ACT-ის ტესტირების ქულებს. დამთავრებულ უნივერსიტეტებს და აკადემიურ რეიტინგს მცირე გავლენა აქვს კურსდამთავრებულთა პროფესიული ნიშნით დასაქმებასა და შემოსავლებზე.

ჯორჯთაუნის უნივერსიტეტის განათლებისა და სამუშაო ძალის ცენტრის ჩატარებულ სოციოლოგიურ კვლევაში „Born to Win, Schooled to Lose“ - „დაბადებული მოგებისთვის, ნასწავლი წაგებისთვის“, ჩანს, როგორ მარცხდება და ითელება ნიჭი და შრომა სტატუსთან და ნეპოტიზმთან ბრძოლაში. (Carnevale, Fasules, 2019) მთავარი კვლევითი კითხვა იყო: „რატომ ვერ იღებენ თანაბარი ნიჭის მქონე სტუდენტები თანაბარ შანსებს რეალიზებისათვის.“ (იხ. დიაგრამა 4) მეტიც, დაბალი აკადემიური მოსწრების

მიუხედავად, ახალკურსდამთავრებულ, 25 წლამდე ახალგაზრდებს, ნაცნობობის და სოციალური კავშირების გავლენით მეტი შემოსავალი და დასაქმების შანსები აქვთ, ვიდრე მაღალი აკადემიური მოსწრემის მქონე სტუდენტებს, მცირე სოციალური კაპიტალით. კვლევის ხელმძღვანელები ნაშრომის ანგარიშში საუბრობენ, რომ საზოგადოება ხშირად არ არის მომართული დამსახურების აღიარებაზე, შესაბამისად მისი შეფასებებიც უსამართლოა და მერიტოკრატიულ პრინციპებს ღიად უპირისპირდება. კვლევის ანალიზით ირკვევა, რომ სანაცნობო წრე და სოციოეკონომიკური სტატუსი (SES) უდიდეს გავლენას ახდენს სტუდენტების წარმატებაზე, თანაბარი მომზადების და სწავლების პროცესშიც კი. ნაშრომის ერთ-ერთი თავის სათაურია: „სჯობს იყო მდიდარი, ვიდრე ჭკვიანი“ (Carnevale, 2019)

ამერიკელი სოციოლოგის, ჯეიმს სამუელ კოულმანის, 1966 წელს ამერიკის შეერთებული შტატების განათლების სისტემაზე ჩატარებულმა კვლევებმა „Equality of Educational Opportunity“ ცხადყო, რომ სოციალურ-ეკონომიკური უთანასწორობები სასკოლო განათლების საფეხურზე ჩნდება. (Coleman, 1966). Equality of educational opportunity. U.S. Government Printing -კოულმანის კვლევა მნიშვნელოვან სოციოლოგიურ კვლევად ითვლება, საყურადღებო დასკვნა იყო, რომ თუ სოციალური უთანასწორობა ფესვგადგმულია საზოგადოებასა და სოციუმში, მხოლოდ ეგალიტარიზმის პრინციპზე დაფუძნებული, მერიტოკრატიული სასწავლო დაწესებულებები და სახელმწიფო ორგანიზაციები უძლურია. წარმატება, მხოლოდ ინდივიდუალური შრომისა და გარჯის შედეგი არ არის, რადგან სოციალური კაპიტალი და სანაცნობო ქსელები პიროვნების დაკავებულ პოზიციაზე და კარიერული ზრდის შანსებზე დიდ გავლენას ახდენს. (ქეცბაია, 2020)

„სოციალური მობილობის მემორანდუმის კვლევაში“ მთავარი აქცენტი კეთდება იმაზე, თუ როგორ მოქმედებს ნაცნობობა დასაქმებაზე. აკადემიური მიღწევები მნიშვნელოვანია, მაგრამ არაფორმალური კავშირები გადამწყვეტი და განმსაზღვრელი.(Reeves, Dews, 2013)

საკვლევი პრობლემის აქტუალობა

საქართველოს შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესასწავლად მნიშვნელოვანია უმუშევრობის დონის ანალიზი, რადგან დასაქმება და უმუშევრობის მაჩვენებელი სოციალური უთანასწორობის, შრომითი რესურსების უსამართლო განაწილების, ეკონომიკური პრობლემებისა და საზოგადოების კეთილდღეობის შესწავლის ერთ-ერთი ინდიკატორია. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის⁵ (საქსტატი, 2026) კვლევებმა ცხადყო, რომ ბოლო ერთი წლის განმავლობაში უმუშევრობის დონე გაიზარდა. 2024-2025 წლებში ეს მაჩვენებელი სტაბილურად 13,9% იყო, ხოლო 2026 წელს 14,4%. (იხ. დანართი 5) საქსტატის მონაცემების მიხედვით უმუშევრობის დონე ასაკობრივ ჯგუფში ასე გამოიყურება: 15-19 წელი-უმუშევრობის დონე ყველაზე მაღალია-39%. 20-24 წელი-მდგომარეობა ოდნავ უმჯობესდება, თუმცა კვლავ უმუშევრობის კრიტიკულად მაღალი მაჩვენებელი წარჩენდება-30% (საქსტატი, 2025) გამოდის, რომ სტუდენტები წარმატებით ამთავრებენ უმაღლეს სასწავლო დაწესებულებებს, მაგრამ მათი უმრავლესობა არ არის დასაქმებული, რაც განპირობებულია დამსაქმებლების არარეალური მოთხოვნებითა და გაზრდილი ვალდებულებებით. შრომის ბაზარზე საკუთარი ადგილის დამკვიდრება და კარიერული ზრდის პროცესში პირველი ნაბიჯების გადადგმა მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს. (იხ. დანართი 6)

კვლევის კონცეპტუალური ჩარჩო

თანამედროვე სამყაროს ორგანიზაციული სტრუქტურა უწყვეტ რეჟიმში განიცდის მეტამორფოზას, შესაბამისად, ელვის სისწრაფით იცვლება სოციალური სისტემაც, რომელშიც ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენლები ხან საკუთარი შესაძლებლობებისა და მიღწევების საფუძველზე, ხან კი სოციალური კავშირების/ნაცნობების საშუალებით იკავებენ სამუშაო პოზიციებს, ეს კი აღრმავებს სოციალურ უთანასწორობას. მიუხედავად საწყისი უარყოფითი კონოტაციისა, მერიტოკრატია ღია საზოგადოების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი დეტერმინანტია.

⁵ საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, სტატისტიკური ინფორმაციის მოსაპოვებლად და გასავრცელებლად შექმნილი დაწესებულება. სამსახური ფუნქციონირებს „ოფიციალური სტატისტიკის შესახებ“ საქართველოს 2023 წლის 31 მაისის კანონის საფუძველზე და საქმიანობას ახორციელებს დამოუკიდებლად. (საქსტატი-ქ.თბილისი)

მოცემული საბაკალავრო ნაშრომი ეყრდნობა იდეას, რომ საქართველოს შრომის ბაზარი არ არის მერიტოკრატიული და ნეიტრალური, ის ქმნის სოციალურ უთანასწორობებსა და უსამართლო სოციალური გარემოს. დისკუსიის ანალიზის საწყისი წერტილია ამერიკელი სოციოლოგის, კოლუმბიისა და ჰარვარდის უნივერსიტეტების პროფესორის, დანიელ ბელის შეხედულებები ცოდნისა და ინფორმაციის მნიშვნელობის შესახებ. ბელი ნაშრომში „პოსტინდუსტრიული საზოგადოების ჩამოყალიბება“ (Bell, 1973) ხშირად იყენებს ტერმინს „ინფორმაციული დასაქმება“, რაც მიუთითებს მიღებული ცოდნის და უნარების როლზე დასაქმების პროცესში. პოსტინდუსტრიულ საზოგადოებაში სოციალურ სტატუსს წყვეტს მიღწეული განათლების ხარისხი და ცოდნა. მისი ნაშრომის ძირითადი კონცეფციაა, რომ განვითარების მთავარი მამოძრავებელი ძალა არის თეორიული ცოდნა. (Bell, 1973) ბელის თეორიულ ჩარჩოში „იდეალური სტუდენტის“ ცოდნა, გამოცდილება და განათლება სტატუსისა და სოციალური მობილობის განმსაზღვრელია. ნაშრომის მთავარი განსახილველი თემაა, რამდენად შეესაბამება მერიტოკრატიის პრინციპები რეალურ პრაქტიკებს, რა ზრუდავს მერიტოკრატიულ მოდელს და რა აქცევს მას „მითანად“? მოცემულ კითხვებზე პასუხის გასაცემად ნაშრომში ცენტრალური ადგილი ეთმობა სოციალური კაპიტალის ცნებას, რომელიც გააზრებულია, როგორც მერიტოკრატიის დისფუნქციური, ხელისშემშლელი ფაქტორი. მერიტოკრატიული პრინციპები ამტკიცებს, რომ წარმატების მადეტერმინირებელი ფაქტორი ინდივიდუალური შრომა და ძალისხმევაა, თუმცა სოციალური კაპიტალი და გავლენიანი სოციალური ქსელები ამ წარმოდგენას ეჭვქვეშ აყენებს. ნეპოტიზმი გულისხმობს სოციალური კაპიტალის გამოყენებას სოციალური მობილობისთვის. ალტერნატიული პერსპექტივიდან თუ შევხედავთ, სოციალური კაპიტალის გამოყენებას შესაძლებელია დადებითი მხარეც ჰქონდეს, მაგალითად რეკომენდაციების გამოყენება, ინფორმაციული არხები-ინფორმაციისა და შესაძლებლობების გაზიარება. თუმცა, როდესაც პირადი კავშირები დამსახურებაზე მაღლა დგება პროფესიონალი სტუდენტების სოციალური მობილობა ფერხდება და საქმე გვაქვს ნეპოტიზმთან. მოცემულ კვლევაში სოციალური კაპიტალი გაანხილულია იმ ძირითად ფაქტორად, რომელიც მერიტოკრატიის პრინციპების რეალიზებას კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს.

ხოლო ნეპოტიზმი, როგორც მექანიზმი, ხელს უწყობს უთანასწორო შრომის ბაზარის ფორმირებას და ბლოკავს სოციალურ მობილობას.

მიუხედავად იმისა, რომ გერმანელი სოციოლოგი, მაქს ვებერი, თავის ნაშრომებში არ იყენებს სიტყვა „მერიტოკრატია“ და ის მოგვიანებით დაამკვიდრა ბრიტანელმა სოციოლოგმა მაიკლ იანგმა, ვებერის ბიუროკრატიული თეორია მერიტოკრატიის პრინციპების საფუძვლად შეგვიძლია მივიჩნიოთ. ბიუროკრატიული მოდელის მიხედვით, კერძო თუ საჯარო ორგანიზაციები და სახელმწიფო ინსტიტუტები პროფესიონალიზმს, ფორმალურ წესებსა და კრიტერიუმებს, ადამიანთა კვალიფიკაციასა და კომპეტენციებს უნდა ემყარებოდეს. (Weber, 1947) ეს კი ეწინააღმდეგება ნათესავების გავლენით დასაქმებას, კორუფციას, ფავორიტიზმს. შესაბამისად ვებერი ქმნის ისეთ მოდელს, სადაც ადამიანების წარმატების განმსაზღვრელი ფაქტორი არის არა წარმოშობა და პირადი კავშირები, არამედ დამსახურება. რაციონალურობას ვებერის, სოციოლოგიის კლასიკოსის, ნაშრომებში ცენტრალური ადგილი უჭირავს. ტერმინი „საზოგადოების რაციონალიზაცია“ სწორედ ვებერმა დაამკვიდრა სოციოლოგიაში. საზოგადოების რაციონალიზაციის მთავარ ნიშნებზე საუბრისას გამოყოფს ტექნიკურ კომპეტენტურობას, რაც არსებითად უკავშირდება ჩვენს განსახილველ თემას, რადგან ის გულისხმობს ადამიანების შეფასებას მათივე უნარ-ჩვევების მიხედვით. შეფასების მთავარი კრიტერიუმია ვინ რა იცის და არა „ვინ ვინ არის“ (ქეცბაია, 2020) წინა პლანზე იწევს მიღწეული სტატუსი და შრომის ბაზარი, რომელიც არ ინტერესდება წარმომავლობით. ბიუროკრატიულ სისტემაში სოციალური მობილობა ხდება არა ნეპოტიზმით და პირადი სიმპათიებით, არამედ კვალიფიკაციისა და პროფესიონალიზმის გათვალისწინებით.

ესპანელი სოციოლოგის, მანუელ კასტელსის შეხედულებების მიხედვით, თანამედროვე ინფორმაციულ ეპოქაში დომინირებს სოციალური კაპიტალი და სანაცნობო ქსელები. თანამედროვე სამყაროში შეიცვალა ძველი „თამაშის წესები“. წარმატების მთავარი გასაღები გახდა ცოდნა, საუნივერსიტეტო განათლება, ინფორმაციის მიღებისა და დამუშავების უნარი. კასტელსი განადიდებს მერიტოკრატია, რადგან ღრმად სწამს, რომ წინსვლის მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორი არა სოციალური კაპიტალი, არამედ პირადი ძალისხმევა, შრომა და განათლებაა. მიღწეული განათლების ხარისხი და

უნივერსიტეტის დიპლომი არის საშუალება შრომის ბაზარზე პროფესიული ნიშნით დასაქმებისთვის. კასტელსის ნააზრევში, დომინანტური ადგილი კვლავ უნივერსიტეტებს და „იდეალური სტუდენტის“ სტატუსს უჭირავს. უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებები არის ის ადგილი, სადაც სტუდენტები ითვისებენ წარმატების მადეტერმინირებელ „კონვერტირებად უნარ-ჩვევებს“⁶ (Castells, 1996) მისი ერთ-ერთი მთავარი ნაშრომია „ქსელური საზოგადოების აღწევა“ –The Rise of the Network Society, სადაც ხაზგასმულია, რომ სოციალური მობილობისთვის და იერარქიულ საფეხურზე დაწინაურებისთვის გადამწყვეტი ის ტექნოლოგიური უნარ-ჩვევები და განათლება, რომლებსაც უნივერსიტეტები უზრუნველყოფენ. თუმცა ზემოთ აღნიშნული მოსაზრებები კრედენციალიზმად⁷ არ უნდა მივიჩნიოთ, რამეთუ „დიპლომის კულტი“ აღრმავებს სოციალურ უთანასწორობებს და ნაკლებად აფასებს სტუდენტების რეალურ უნარებს.

მერიტოკრატიის პრინციპის წარმატებულად მოქმედების მაგალითია ძველი ჩინეთი, სადაც მოქმედებდა „იმპერიული გამოცდების სისტემა“, დამსაქმებელი ორიენტირებული იყო მხოლოდ ინტელექტუალურ შესაძლებლობებზე და პიროვნულ უნარ-ჩვევებზე. ასევე, პლატონმა შემოიტანა ცნება მეფე-ფილოსოფოსების შესახებ, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ლიდერების არჩევა ცოდნასა და სიბრძნეზე დაყრდნობით. შეუძლებელია ყურადღების მიღმა დავტოვოთ ფრანგი მწერლის, ფილოსოფოსისა და ადვოკატის შარლ ლუი მონტესკიეს კრიტიკა მემკვიდრეობითი პრივილეგიის შესახებ. ნაშრომში „კანონთა გონი“ ხაზგასმულია, რომ სახელმწიფო თანამდებობები ინდივიდებს საზოგადოებრივი დამსახურებისა და გამჭრიახი გონების მიხედვით უნდა მიენიჭოთ. (ბერძენიშვილი, ქეცბაია, 2024) საგულისხმოა, ჟაკ-ჟაკ რუსოს სოციალური შეხედულებებიც. მთელი მისი სიმპათიები ადამიანურ სამყაროში ინდივიდთა თანასწორუფლებიანობის განხილვას ეთმობა. კერძო ინდივიდები უნდა

⁶ ესპანელი სოციოლოგი, მანუელ კასტელსი „კონვერტირებად უნარ-ჩვევებში“ გულისხმობს გუნდური მუშაობის, მარტივად ადაპტირების, პრობლემების იდენტიფიცირებისა და მყისიერად გადაჭრის, კომუნიკაციის უნარებს.

⁷ ლათინურად ნიშნავს მანდატს, დიპლომს, მიღებული განათლების ხარისხსა და ფორმალურ აკადემიურ დოკუმენტს დიდი მნიშვნელობა ენიჭება, მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო არ არის სერთიფიკატი. წინა პლანზე იწევს განათლების დამადასტურებელი დოკუმენტები, ატესტატი და დიპლომი. (ქეცბაია, 2020)

დაწინაურდნენ მათივე დამსახურების შესაბამისად. ახალგაზრდები, რომლებიც იწყებენ კარიერული ნაბიჯების გადადგმას და ცდილობენ სოციუმში საკუთარი სოციალური პოზიციის დაკავებას, არ უნდა დგებოდნენ ისეთი პრობლემების წინაშე, როგორებიცაა ნეპოტიზმი, უთანასწორო დასაქმების სისტემა, პოლიტიკური კუთვნილებითა თუ ქონებრივი მდგომარეობით ან სოციალური წარმომავლობით პრივილეგიებულ თანატოლებთან დაუსრულებელი კონკურენცია. (cheney, 2024)

სოციოლოგიაში ტალტოკ პარსონსის ფუნქციონალისტური მიდგომის ამოსავალი წერტილია, რომ საზოგადოება, როგორც სოციალური სისტემა არსებობს ფუნქციონალური ერთიანობის სახით. სისტემის, სოციალური ინსტიტუტების ჰარმონიული არსებობისთვის კი მნიშვნელოვანია სამართლიანი, სტაბილური, თანასწორუფლებიანი, ღია საზოგადოების ჩამოყალიბება, რადგან შეუძლებელია ვდისტანცირდეთ ერთეული აქტორებისგან, როგორც ამას „მოქმედების ვოლუნტარისტული თეორია“ აღიარებს, სოციალური წესრიგის გარანტიად მხოლოდ სტრუქტურას ვერ ვაქცევთ. მერიტოკრატიული პრინციპების უგულებელყოფა იმ ლატენტურ, განუზრახველ შედეგებამდე მიგვიყვანს, რომლებიც საზოგადოების რღვევასა და სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემებს გამოიწვევს. თითოეული ინდივიდის ცხოვრება მიმდინარეობს ძალაუფლების ველში, სოციალური პრაქტიკები არ სრულდება სტერილურ გარემოში, არსებობს იერარქიული საფეხურები და სხვადასხვა ჯგუფები განსხვავებულ ძალაუფლებას ფლობენ. ეს ცხოვრების კანონზომიერებაა, თუმცა ენტონი გიდენსი სტრუქტურაციის თეორიის ანალიზისას საუბრობს ავტორიტეტულ რესურსებზე, პრობლემები თავს იჩენს მაშინ, როდესაც ხდება ძალაუფლების უნივერსალიზაცია,⁸ რაც თანამედროვე ეპოქაში ადამინთა ყოველდღიურობის თანმდევი თვისებაა.

ავსტრიელმა ფილოსოფოსმა და სოციოლოგმა, კარლ პოპენმა, ჩამოაყალიბა დახურული-ავტორიტატული, ტოტალიტარული და ღია-დემოკრატიული საზოგადოების კონცეფცია. განმასხვავებელ ნიშანთა შორის განსაკუთრებით საყურადღებოა

⁸ ძალაუფლების უნივერსალიზაცია არის პროცესი, როდესაც ინდივიდები მოქმედებენ ეგოისტური მიზნებით და ცდილობენ ძალაუფლების ხარისხი/პრივილეგიები შეინარჩუნონ ყველა დროსა და სივრცეში, ყველა სიტუაციაში.

ეგალიტარიზმი, რომელსაც უარყოფს ავტორიტატული საზოგადოება. დემოკრატიული პრინციპების დაცვა, თუმცა სტუდენტებისთვის თანაბარი სასტარტო შესაძლებლობების შეზღუდვა წინააღმდეგობაში მოდის ერთმანეთთან. დამსაქმებლები სოციალური ბარიერებით, როგორებიცაა პარტიული, წოდებრივი, ეკონომიკური და სტატუსური ართმევენ ახალგაზრდებს შესაძლებლობებს მოახდინონ საკუთარი უნარებისა და რესურსების რეალიზება, შედეგად ისინი ემორჩილებიან იერარქიულ ვერტიკალს, რომელზეც ზემოქმედების არანაირი ბერკეტი არ გააჩნიათ. „იდეალური/წარჩინებული სტუდენტი“ ექცევა ნეპოტიზმის მარწუხების ქვეშ და იზღუდება საშუალო სტატისტიკური მოქალაქე. მაშასადამე, მოქმედების სოციალურობისთვის და სოციალური სისტემის გამართულად ფუნქციონირებისთვის მნიშვნელოვანია საზრისის მქონე ორიენტაცია სხვა ადამიანებზე, როგორც თანასწორუფლებიან ინდივიდებზე.

პოსტინდურსტირული საზოგადოების კვლევისას ნიკო შტერნი ამტკიცებს, რომ ვიმყოფებით „ცოდნის საზოგადოებაში“ ის საუბრობს პროდუქტიულ და ეფექტურ ცოდნაზე და აღნიშნავს, რომ დღევანდელ რეალობაში გადამწყვეტი როლი ცოდნას ენიჭება. (Stern, 1994) მერიტოკრატიული პრინციპები მკვიდრდება მხოლოდ იქ, სადაც მაღალკვალიფიციური პროფესიონალები შეირჩევიან ცოდნით, მიღწეული განათლების დონით და პროფესიული კომპეტენციით.

აკადემიურ მიღწევებსა და სოციალურ მობილობას შორის ურთიერთკავშირის თემა განათლების სოციოლოგიის ერთ-ერთ საკვანძო საკითხს წარმოადგენს. სოციოლოგები დიდი ხნის განმავლობაში იკვლევდნენ მობილობის ფაქტორებსა და თავისებურებებს, რის შემდეგად დაადგინეს მიზეზები, რომელთა გამოც ერთი ინდივიდი მეტად წარმატებულია მეორეზე. ეს მიზეზებია: აღზრდა, ეროვნულობა, ოჯახის სოციალური/ეკონომიკური სტატუსი, ფიზიკური მახასიათებლები, განათლების დონე, საცხოვრებელი ადგილი და მომგებიანი ქორწინება, ცხოვრების სტილი. (ქეცბაია, 2020)

დღევანდელ ქართულ რეალობაში ქრონიზმი,⁹ ნეპოტიზმი, ნაცნობობა/პიროვნული კავშირები „სოციალური ლიფტია“. ადამიანები ყოველგვარი დამსახურების გარეშე

⁹ ქრონიზმი-მეგობრული ურთიერთობებისთვის გარკვეული პრივილეგიების მინიჭება. ფავორიტიზმის ფორმა, დამსაქმებლები ასაქმებენ საკუთარ მეგობრებსა და თანამოაზრეებს, შესაბამისი მაღალკვალიფიციური კადრების ნაცვლად.

იცვლიან სტატუსს როგორც ჰორიზონტალურად-ერთი და იმავე სტატუსის ფარგლებში, ასევე ვერტიკალურად-სტატუსებს შორის გადაადგილება. რა იქცა გამარტივებული სოციალური მობილობის მამოძრავებელ მექანიზმად? ნეპოტიზმი, რაც ძირს უთხრის ახალგაზრდა სტუდენტების მოტივაციას, იზრუნონ კარიერული წინსვლისთვის და დამსახურებული სოციალური სტატუსის დაკავებისთვის. „თამაშის წესების“ უსამართლობით გამოწვეული დემოტივაცია პროფესიული ნიშნით დასაქმებას ზღუდავს. თუმცა აღნიშნული ფენომენი წარმოადგენს ფართო დეტერმინირებული პრობლემების საწყისს და წარმოშობს კუმულაციურ ეფექტს. კერძოდ, ნეპოტიზმით გამოწვეული გამარტივებული მობილობა აზიანებს სოციალური როლის¹⁰ ცნებას და მის ფუნქციონირებას საზოგადოებაში. ინდივიდის ან ჯგუფის მოსალოდნელი მოქმედება/ქცევა შეუსაბამობაში მოდის დაკავებულ პოზიციასთან, შესაბამისად სოციალური ინსტიტუტების ქმედითუნარიანობა ეჭვქვეშ დგება. ირღვევა ან იკარგება ღირებულებითი ორიენტაციები და პატივისცემა ამა თუ იმ სოციალური როლის მიმართ, მაგალითად ექიმის, მოსამართლის სტატუსი. (კაჭკაჭიშვილი, 2008) საზოგადოების თითოეული წევრი ხედავს, რომ როლების დიფერენციაციის კრიტერიუმები იცვლება და სოციალური სტატუსის მისაღებად „იდეალური სტუდენტის“ ავტორიტეტი და პროფესიონალიზმი საჭირო აღარ არის. მერიტოკრატიის პრინციპის მიხედვით კი კურსდამთავრებულები სოციალურ სტატუსს იკავებენ შრომისა და უნარების შესაბამისად.

ქაოტური, უსამართლო და დაუმსახურებელი სოციალური მობილობით სოციალური იერარქია და თავად სოციალური სისტემა ხდება დისფუნქციური და ფრაგმენტირებული. სტატუსი ხდება ცარიელი ფორმა, პრობლემათა კასკადი სცილდება ერთ კონკრეტულ სფეროს და იწყება ინსტიტუციური წესრიგის რღვევა.

საკითხის პრობლემურ ბუნებას ხაზს უსვამს ის გარემოებაც, საქართველოში „ვერტიკალური დისბალანსი“ მუდმივად მზარდია, სტუდენტები სპეციალიზდებიან ამა თუ იმ სფეროში, თუმცა სამსახური ან არ არის დაკავშირებული სასწავლო პროგრამის

¹⁰ სოციალური როლი-ქცევის პატერნი, რომელის განხორციელებასაც მოელიან ადამიანისგან განსაზღვრულ სოციალურ სივრცეში და ჯგუფში. სოციალური როლი განსაზღვრავს პიროვნების მოვალეობებსა და ვალდებულებებს. დაკავშირებულია ადამიანის სტატუსთან.

შინაარსთან ან საერთოდ განსხვავებული სფეროა. მულტიპლიკაციურ უარყოფით გავლენას ახდენს შესწავლილ სპეციალობებში კურსდამთავრებულთა დასაქმების დაბალი მაჩვენებელიც, რადგან ამას მოსდევს ინდივიდის გაუცხოება თავის სოციალურ როლთან, ეს დამაბულობის ხარისხი კი იმდენად იზრდება, რომ ხდება როლური აღრევა და თვით-დესტრუქცია. ცალკე პრობლემაა „წყალში გადაყრილი“ საგანმანათლებლო რესურსები. (ერიკსონი, 1963)

კვლევის მიზანია გამოვლინდეს ძირითადი ხელისშემშლელი ფაქტორები და ბარიერები პროფესიული ნიშნით დასაქმების გზაზე, რადგან ღია საზოგადოების ჩამოყალიბებისთვის მნიშვნელოვანია მერიტოკრატიის ხელიშემწყობი პოლიტიკის გატარება, ნებისმიერ სექტორში საჯარო მოხელეთა, დასაქმებულთა შერჩევა უნდა ხდებოდეს დამსახურების, გამოცდილების, მიღწეული განათლების ხარისხის მიხედვით, ტესტირების საფუძველზე. მიზანშეწონილია დასაქმების პროცესში გამჭირველე, მკაფიოდ განსაზღვრული და სტანდარტიზებული ობიექტური კრიტერიუმების დანერგვა. სამართლიანი გარემოს უზრუნველყოფით, მერიტოკრატიულ სისტემაში პროფესიული ნიშნით დასაქმებული სტუდენტები იქნებიან მეტად მოტივირებულნი, რაც დადებითად აისახება შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე. ინოვაციებისკენ და განვითარებისკენ სწრაფვა იმ იმედით, რომ მათი ძალისხმევა იქნება დაფასებული, განაპირობებს მთლიანი ორგანიზაციის პროგრესს. საზოგადოებას სჭირდება კომპეტენციებზე დაფუძნებული შრომის ბაზარი.

თავი I. კვლევის მეთოდოლოგია

1.1 კვლევის მიზნები და ამოცანები

მიზანი

მოცემული საბაკალავრო კვლევის მიზანია სტუდენტთა პროფესიული ნიშნით დასაქმების პრობლემებისა და ხელისშემშლელი ფაქტორების შესწავლა და გააზრება. კერძოდ, სტუდენტთა ინფორმირებულობის გაზრდა იმასთან დაკავშირებით, თუ რა გავლენას ახდენს სოციალური კაპიტალი და სანაცნობო ქსელები შრომის ბაზარზე ინტეგრაციასა და სასურველი სოციალური პოზიციის დაკავების პროცესზე, რა როლი აქვს „იდეალური სტუდენტის“ სტატუსს პროფესიული ნიშნით დასაქმებაზე. კვლევის შედეგები თეორიულ და პრაქტიკულ წვლილს შეიტანს თანაბარი შესაძლებლობების როლის უკეთ გააზრებაში. საზოგადოების კეთილდღეობისთვის მნიშვნელოვანია ცნობიერების ამაღლება საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციების დამსაქმებლებისთვის, რათა ვუზრუნველყოთ მზაობა რელევანტური, მერიტოკრატიულ პრინციპებზე დაფუძნებული, გამჭირვალე დასაქმების პროგრამების დანერგვისთვის.

ამოცანები

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე ჩამოყალიბდა შემდეგი ამოცანები:

1. დადგინდეს საქართველოში სტუდენტთა პროფესიული ნიშნით დასაქმების მაჩვენებელი და ძირითადი საშუალო სტატისტიკური მონაცემები.
2. დადგინდეს პროფესიული ნიშნით დასაქმების პრობლემების მადეტერმინირებელი ფაქტორები, ობიექტური და სუბიექტური მიზეზები, რომლებიც აფერხებენ პროფესიული ნიშნით დასაქმებას. (პოლიტიკურ პარტიასთან კუთვნილება, წარმომავლობა, სოციალური კლასი, განათლების ხარისხი, სოციალური კაპიტალი და არაფორმალური კავშირები)
3. დადგინდეს რა გავლენა აქვს უნივერსიტეტის ქულებსა და აკადემიურ მოსწრებას დასაქმების პროცესში, „იდეალური სტუდენტისა“ და პროფესიული კომპეტენციის როლი სოციალური მობილობის დროს.

4. დადგინდეს, საჯარო თუ კერძო სექტორებში მერიტოკრატიის პრინციპების შესრულების ხარისხი და გამოვლინდეს კანდიდატთა შერჩევის პროცედურების დემოკრატიულობა
5. მერიტოკრატული პრინციპების მოქმედების ხარვეზების იდენტიფიცირება და ანალიზი
6. დადგინდეს პრობლემის აღმოფხვრის გზები, რომლებიც მინიმუმამდე დაიყვანს სუბიექტური კავშირების გავლენას, ნეპოტიზმს და ქრონიზმს.
7. სტუდენტების პირადი გამოცდილებებისა და აღქმების, ღირებულებითი-ორიენტაციების შესწავლა და ანალიზი.
8. დადგინდეს რამდენად დაეხმარათ სტუდენტებს არაფორმალური კავშირები დასაქმების ან წინსვლის პროცესში, რათა გამოვლინდეს ნეპოტიზმის შემთხვევების ინტენსივობის დონე საქართველოს შრომის ბაზარზე
9. გაანალიზდეს სამსახურის დაწყებამდე გასაუბრების პროცესის თავისებურებები და დამსაქმებლების აქცენტი/ფოკუსი კანდიდატების არჩევის პროცესში

1.2 კვლევის ობიექტი და საგანი

კვლევის ობიექტს, სამიზნე ჯგუფს, წარმოადგენენ უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების ახალკურსდამთავრებულები და აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტები, რომლებსაც კერძო თუ საჯარო სექტორში სამსახურის დასაწყებად სულ მცირე 3 გასაუბრების გამოცდილება აქვთ. ხოლო კვლევის საგანს წარმოადგენს სოციალური კაპიტალის გავლენის შესწავლა პროფესიული ნიშნით დასაქმებისა და სოციალური მობილობის პროცესებზე.

1.3 კვლევის ჰიპოთეზა

საქართველოს შრომის ბაზარზე სტუდენტების დასაქმებისას, სოციალური მობილობისას არაფორმალური კავშირები და სანაცნობო ქსელები უფრო დიდ როლს თამაშობენ, ვიდრე პროფესიული კომპეტენცია და „იდეალური სტუდენტის“ სტატუსი მაღალი აკადემიური შეფასებებით. შერჩევის არაფორმალური და ბუნდოვანი კრიტერიუმები პირდაპირ კავშირშია ორგანიზაციაში ნეპოტიზმის მაღალ მაჩვენებელთან. ახალგაზრდების დიდ ნაწილს აქვს უიმედო და ნიჰილისტური დამოკიდებულება მერიტოკრატიის პრინციპების მიმართ, რადგან თვლიან რომ

დღევანდელ რეალობაში მხოლოდ პირადი ძალისხმევა საკმარისი არ არის სოციალური სტატუსის დასაკავებლად. დამსაქმებლები არ კმაყოფილდებიან პროფესიონალიზმის და აკადემიური მოსწრების/გამოცდილების კრიტერიუმებით და შესაბამის კანდიდატებს როგორც ობიექტური, ასევე სუბიექტური ნიშნებითა და პირადი სიმპათიებით არჩევენ.

1.4 ძირითადი ცნებების ოპერაციონალიზაცია:

სტუდენტი- სტუდენტის მიმდინარე სტატუსი, ლექცია/სემინარებზე დასწრების ინტენსივობა, უნივერსიტეტის პორტალზე ატვირთული დავალებები, უნივერსიტეტის ვებ-გვერდებზე შემოსვლის სიხშირე, აქტიური სტუდენტის სტატუსი, სემესტრის განმავლობაში დაფარული კრედიტები, სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობის სიხშირე.

უნივერსიტეტი- ავტორიზაციის ხარისხი, მიმდინარე სასწავლო პროცესი, ჩარიცხული სტუდენტების რაოდენობა, საგანმანათლებლო პროგრამების რაოდენობა, სამეცნიერო კვლევები, კონფერენციები, საუნივერსიტეტო პროექტები

უმაღლესი განათლება- განათლების სისტემის სამი საფეხური, ბაკალავრიატი, მაგისტრატურა, დოქტორანტურა, საგანმანათლებლო პროგრამები, დასაგროვებელი კრედიტების რაოდენობა, დიპლომი

პროფესიული კომპეტენცია- შესაბამისი საგანმანათლებლო პროგრამის აკადემიური მოსწრება, საგნების ქულები, შუალედური და ფინალური გამოცდების შედეგები, GPI, სემესტრის საშუალო ქულა, შესრულებული დავალებების შეფასებები, ქვიზები, ჩაბარებული კრედიტები, საუნივერსიტეტო აქტივობებში, ტრენინგებში, კონფერენციებში მონაწილეობის სიხშირე, ჩატარებული კვლევები, სტატიები, ანაზღაურებადი/არაანაზღაურებადი სტაჟირებები, სამუშაო გამოცდილება

დამსაქმებელი- საჯარო ან კერძო ორგანიზაციაში მომუშავე პირი, დასაქმებული თანამშრომლები, გადახდილი ანაზღაურება, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმება, გასაუბრებაზე დაბარება, კანდიდატების შერჩევა და რეკრუტირება

მერიტოკრატია- კანდიდატების შერჩევა სუბიექტური მოსაზრებებისგან დამოუკიდებლად, ჩამოყალიბებული, ფორმალიზებული, ობიექტური კრიტერიუმები- (შემდეგი კრიტერიუმების გათვალისწინება- მაღალი GPI, სერთიფიკატები, კონფერენციებში მონაწილეობა, აკადემიური პერსონალის შეფასებები, პროფესიული ტესტირების და გამოცდების შედეგები, ენობრივი კომპეტენციის შეფასებები)

სოციალური კაპიტალი- პროფესიული კონტაქტები, მეგობრების რაოდენობა, სანაცნობო ქსელის მასშტაბურობა, ოჯახი, ნათესავები, პირადი კავშირები

ნეპოტიზმი-კანდიდატების რეკრუტირებისას არაფორმალური კავშირების გამოყენება, დაწინაურება დამსახურების გარეშე, არათანაბარი სამუშაო პირობები, გასაუბრებისას დასმული სუბიექტური კითხვები, ტესტის/გასაუბრების გარეშე სამსახურის დაწყება, არაფორმალური, განუსაზღვრელი შერჩევის კრიტერიუმები, კანდიდატებთან სხვადასხვა ტაქტიკის, კრიტერიუმების გამოყენება, შეუსაბამობა მიღწეულ განათლების დონესა და პოზიციის მოთხოვნებს შორის.

1.5 შერჩევა

კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე მოცემული სოციოლოგიური კვლევის მონაწილეთა შესარჩევად გამოვიყენე არაალბათური, მიზნობრივი შერჩევა, რომელიც ეყრდნობოდა სხვადასხვა კრიტერიუმებს. კერძოდ, მონაწილეობა მიიღო, როგორც სახელმწიფო, ასევე კერძო უნივერსიტეტების სტუდენტებმა და ახალკურსდამთავრებულებმა, რომლებსაც ჰქონდათ მინიმუმ 3 სამუშაო გასაუბრების გამოცდილება. კვლევისთვის გამოვიყენე თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების კომბინაცია.

1.6 მონაცემთა მოპოვებისა და ანალიზის მეთოდების დახასიათება

„იდეალური“ სტუდენტის სოციალური კონსტრუქცია და მისი როლი პროფესიული ნიშნით დასაქმების პროცესში საკმაოდ მრავალშრიანი და კომპლექსური თემაა. საკვლევი საკითხის ბუნებიდან გამომდინარე, გამოვიყენე შერეული მეთოდი, როგორც თვისებრივი, ასევე რაოდენობრივი სოციოლოგიური კვლევის მეთოდები.

კვლევის საწყის ეტაპზე, მიზნებისა და ამოცანების შესაბამისად, შევადგინე რაოდენობრივი და თვისებრივი ინტერვიუს სახელმძღვანელო კითხვარი, რომელიც მოიცავდა ორ ნაწილს. პირველ ეტაპზე კითხვარი ეყრდნობოდა ფაქტობრივ კითხვებს, ობიექტური ინფორმაციის მისაღებად, რაც რესპონდენტთა კლასიფიკაციისთვის გამოვიყენე (Singleton, Bruce, Straits, 1988) ხოლო მეორე ნაწილი- კითხვები სუბიექტური გამოცდილების შესახებ, მოიცავდა რესპონდენტთა რწმენებს, მოსაზრებებს, ატიტუდებს და შეხედულებებს. (Nachmias, 2009)

მიზნობრივი შერჩევით დავიწყე და თოვლის გუნდას პრინციპით გავაგრძელე Face to Face, სიღრმისეული ინტერვიუების ჩატარება. სულ ჩავატარე 6 ნახევრად-სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუ. მოცემული მეთოდი მიზნად ისახავს, თანმიმდევრული, დეტალური ინფორმაციის მიღებას რესპონდენტებისაგან, მათი ცხოვრებისეული გამოცდილების შესახებ, რის საფუძველზეც საქართველოს შრომის ბაზრის თავისებურებებთან დაკავშირებით საერთო ხასიათის დასკვნების გაკეთება და სტუდენტების წინაშე არსებული გამოწვევების გაანალიზება გახდა შესაძლებელი. (ზურაბიშვილი, 2006) სიღრმისეული ინტერვიუების ხანგრძლივობა იყო 20-35წთ. და სადისკუსიო გეგმის საფუძველზე „ღია“ კითხვების გამოყენებით ჩატარდა. სიღრმისეული ინტერვიუს ანალიზი ტრანსკრიპტების შექმნით დავიწყე, ანალიზის შემდეგი ეტაპები მონაცემთა კოდირებით-საკვანძო ცნებების, იდეების შეჯამებით და კატეგორიზაციით გავაგრძელე, რასაც მოყვა ლოკალური ინტეგრაცია-თითოეული კოდის ქვეშ თავმოყრილი ინფორმაციის ანალიზი და ინკლუზიური ინტეგრაცია-ინფორმაციების ერთნაირთან ანალიზი და ინტერპრეტაცია, ერთ ლოგიკურ ნარატივად გაერთიანება. (წულაძე, 2020)

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩავატარე 2 ფოკუს-ჯგუფის ინტერვიუ, თითოეულ ჯგუფში მონაწილეთა რაოდენობა იყო 5. ფოკუს ჯგუფი არის კვლევითი სტრატეგია, რომელიც გულისხმობს წინასწარ შერჩეული ადამიანების პატარა ჯგუფების ინტერვიუებას ჯგუფური ინტერაქციის გზით. „თანამგზავრის ეფექტი“ და პროექციული ტექნიკები, რომლებიც ფოკუს ჯგუფის ინტერვიუებისთვისაა დამახასიათებელი (ზურაბიშვილი, 2006) რესპოდენტთა მეტ გულახდილობას იწვევს და პრობლემის დეტალურად განხილვის შესაძლებლობას იძლევა. ფოკუს ჯგუფის

მონაცემების ანალიზისთვის გამოვიყენე კონტენტანალიზი, ეთნოგრაფიული ანალიზის ნაცვლად, რადგან კონტენტანალიზმა მონაცემების სისტემური ანალიზის საშუალებას მომცემა და რაოდენობრივი ელემენტებიც მოიცვა. დავიწყე მონაცემების შექმნით, რასაც მოყვა შეკვეცა, შეჯამება, ანალიზი და ვალიდაცია.

კვლევის ფარგლებში გამოვიყენე დოკუმენტების ანალიზიც. კერძოდ, საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციების განცხადებები, ვაკანსიები, ძირითადი კრიტერიუმები და რეზიუმე, შესავსები ანკეტების კითხვარები, საკვალიფიკაციო მოთხოვნები. მოცემულმა ინფორმაციამ მკაფიოდ ასახა სოციალურ რეალობა და დამეხმარება „მერიტოკრატის მითის“ გამოაშკარავებაში.

რაოდენობრივი სოციოლოგიური კვლების ფარგლებში რესპონდენტებმა შეავსეს ონლაინ კითხვარი, რომელიც ღია და დახურულ კითხვებს მოიცავდა. გამოვიყენე ძაბრისებრი თანმიმდევრობა. კითხვების ფორმატი იყო რეიტინგის სკალა. იგი მოიცავდა, როგორც ფაქტობრივ „ბექგრაუნდთან“ დაკავშირებულ კითხვებს, ასევე შეკითხვებს სუბიექტური გამოცდილების შესახებ. მონაწილეობა იყო ანონიმური, ეთიკის ყველა წესის დაცვით. რაოდენობრივი კვლევები საკმაოდ სპეციფიკურია, არ არსებობს ჩადიების შესაძლებლობა, თავად ვერ გავაკონტროლებ, რამდენად რელევანტური რესპოდენტები შეავსებენ კითხვარს. თუმცა, კოდური კატეგორიები/კითხვები შევადგინე ორმხრივად ექსკლუზიური, ამომწურავი და დაწვრილებითი კატეგორიზების წესების გათვალისწინებით, რითაც თავიდან ავირიდე გადახრის შეცდომა და თითოეული რესპოდენტი მოხვდა პასუხთა ერთ კატეგორიაში. (ნაჩმიასი,2009) რაოდენობრივი კვლევის ანალიზს დავიწყე მონაცემთა რედაქტირება/გაწმენდით (დურგლიშვილი, 2006) რაც დაშვებული შეცდომების და გამოტოვებული პასუხების დამუშავებას უკავშირდება.

1.7 ნაშრომის მეცნიერული და პრაქტიკული მნიშვნელობა

ნაშრომის მიზანია იმ დისკუსიის კრიტიკული ანალიზი, თითქოს დღევანდელ რეალობაში მხოლოდ ცოდნა და განათლება მიიჩნევა კარიერული წინსვლის მთავარ წინაპირობად და პროფესიული ნიშნით დასაქმება უპირობოდ ინდივიდუალური ძალისხმევით და შრომით განისაზღვრება. მოცემულ კონტექსტში გაანალიზდება

დენიელ ბელის შეხედულებები, რომელსაც ეკუთვნის სიტყვები „საზოგადოება მართავს, ოკეი?“ (Daniel Bell, 1973) ნაშრომი მეცნიერულად აანალიზებს მერიტოკრატიის პრინციპების მნიშვნელობას და წარმოაჩენს მას, როგორც სოციალურ კონსტრუქციას, რაც ღია დემოკრატიულ პრინციპებზე დაფუძნებული საზოგადოების ფუნქციონირების მადეტერმინანტებული ფაქტორია.

ნაშრომის პრაქტიკული მნიშვნელობა გამოიხატება დამსაქმებლებისთვის სპეციალური მონიტორინგის სისტემის შემოღების რეკომენდაციაში, რაც ხელს შეუწყობს მერიტოკრატიული შერჩევის კრიტერიუმების დანერგვას და ახალგაზრდებისთვის თანაბარი სასტარტო პირობების შექმნას. ნაშრომი აგრეთვე დაეხმარება სტუდენტებს გააცნობიერონ სოციალური ფაქტორების როლი, დაგეგმონ კარიერული სტრატეგიები ეფექტურად და რათა უთანასწორო პირობები არ გახდეს მათი დემოტივაციის მიზეზი.

1.8 კვლევის შეზღუდვები

მთავარი შეზღუდვა არის მცირე მასშტაბის კვლევა, შერჩევის რეპრეზენტატულობა. კვლევა სრულიად ვერ ასახავს საქართველოს და თითოეული ფაკულტეტისა და მიმართულების სურათს. საკითხის სენსიტიურობამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ინფორმაციის ფილტრაცია ან ინტერპრეტაცია მონაწილეთა მხრიდან, რამეთუ არაფორმალური კავშირების გამოყენება ბევრი ახალგაზრდისთვის სოციალიზაციისა და საზოგადოებაში საკუთარი ადგილის დამკვიდრების პროცესის ერთ-ერთი თავისებურებაა. კვლევის შეზღუდვა არის ისიც, რომ ფოკუს-ჯგუფის ინტერვიუები ჩავატარე Zoom-ის ონლაინ პლატფორმის დახმარებით, რამაც შემიზღუდა რესპონდენტებთან ინტერაქცია და მათ ემოციებზე, არავერბალურ კომუნიკაციებზე დაკვირვების შესაძლებლობა. ნაკლები იყო ინტერვიუს სიტუაციის კონტროლი, ხარისხი. რაოდენობრივი კვლევის კითხვარსაც ჰქონდა უარყოფითი მხარეები, კერძოდ შეუძლებელი იყო კონტროლი რამდენად რელევანტური რესპონდენტები ავსებდნენ კითხვარს და გულწრფელი იყვნენ თუ არა ამ პროცესში.

თავი II. ემპირიულ მონაცემთა ანალიზი

2.1 თვისებრივი კვლევის ანალიზი

თვისებრივი სოციოლოგიური კვლევის ფარგლებში თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სივრცეში ჩავატარე ექვსი პირისპირ ნახევრად სტრუქტურირებული ინდივიდუალური სიღრმისეული¹¹ ინტერვიუ ბაკალავრიატის საფეხურის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სტუდენტებთან, რომლებსაც ჰქონდათ სხვადასხვა პოზიციაზე, საჯარო თუ კერძო სექტორში, მუშაობის გამოცდილება და გაუვლიათ არანაკლებ 3 გასაუბრება სამუშაოს ძიებისას. ინტერვიუ წარიმართა წინასწარ შემუშავებული გზამკვლევის მიხედვით. გარდა ამისა, ჩავატარე 2 ფოკუს-ჯგუფის ინტერვიუ ონლაინ, ZOOM-ის პლატფორმის დახმარებით. თითოეული ფოკუს-ჯგუფში მონაწილეთა რაოდენობა იყო ხუთი სტუდენტი. ინტერვიუ წარიმართა სადისკუსიო გეგმის მიხედვით. გამხსნელი/შესავლის კითხვების დროს რესპოდენტებმა წარმიდგინეს საკუთარი თავი და შეკითხვები ძირითადად ფაქტობრივ მონაცემებს ეხებოდა. ძირითადი შეკითხვების დროს გამოვიყენე პროექციული ტექნიკები¹², რამაც მომცა შესაძლებლობა უფრო ღრმა და დეტალური ინფორმაცია მიმედო რესპოდენტების გამოცდილების შესახებ. კერძოდ, გამოვიყენე წინადადებების დამთავრების მეთოდი- „საქართველოში სამსახურის პოვნისას ყველაზე მთავარი დამაბრკოლებელი ფაქტორი არის...“, ასვე შეკითხვები „მესამე პირში“- „როგორ ფიქრობთ, რატომ არის სტრესული გასაუბრების პროცესი სტუდენტებისთვის და რა უქმნით მათ დისკომფორტს“, სიტყვიერი ასოციაციები- „რა აზრი გებადებათ, როდესაც გესმით სიტყვები

¹¹ სიღრმისეული ინტერვიუ არის ინტერვიუს სახეობა, რომელიც თვისებრივი კვლევის მეთოდებში გამოიყენება, საშუალებას იძლევა რესპოდენტებისგან თანმიმდევრული, დეტალური და ღრმა ინფორმაცია მივიღოთ. ინტერვიუ ტარდება მხოლოდ მკვლევრის და რესპოდენტის მონაწილეობით. გამოიყოფა სიღრმისეული ინტერვიუს სამი ფაზა: პრეინტერვიუ, კერძოდ ინტერვიუ და პოსტინტერვიუ. სიღრმისეული ინტერვიუს სახეობებია: ბიოგრაფიულ ნარატიული ინტერვიუ, ცხოვრების ისტორია და ფოკუს-ჯგუფი.

¹² პროექციული ტექნიკები- „პროექცია“ „პროეცირება“- ხშირად გამოიყენება თვისებრივ სოციოლოგიურ კვლევებში რესპოდენტთა გულახდილობის გამოსაწვევად, ქვეცნობიერში დამალული მიზეზებისა და მოტივების გამოსავლენად. მაგალითად: სიტყვიერი ასოციაციები, წინადადებების დამთავრება, შეკითხვები „მესამე პირში“, ღრუბლიანი ნახატები, კოლაჟი, კარტოგრაფირება, სტერეოტიპი, როლების გათამაშება, პერსონიფიკაცია (ზურაბიშვილი, 2006)

მერიტოკრატიული პრინციპები“/„იდეალური სტუდენტი“ და ბოლოს როლების გათამაშება, რადგან ვთხოვე გასაუბრებისას დასაქმებულებთან ინტერაქცია აელწერათ.

ინდივიდუალური სიღრმისეული ინტერვიუების პროცესში განვიხილეთ რამდენად დაეხმარათ უნივერსიტეტში მიღებული ფორმალური განათლება დასაქმების პროცესში. დომინირებდა მოსაზრება, რომ „იდეალური სტუდენტის“ სტატუსს დასაქმებაზე გავლენა ან ძალიან მცირე აქვს ან საერთოდ არ აქვს, რადგან რესპოდენტთა უმრავლესობას უწევს სწავლის პარალელურად დასაქმება, რაც აისახება მათ აკადემიურ მოსწრებასა და GPI-ზე. რესპოდენტებმა მოცემული პრობლემა შემდეგნაირად ახსნეს:

[...იდეალური სტუდენტი ვერ იქნები, საქართველოში სტუდენტები თუ მთლიანად მუშაობაზე არ არიან გადართულნი აქვთ ძაან დაბალი შემოსავალი და მუშაობენ მძიმე პირობებში, მე მაგალითად მთელი დღე ფეხზე უნდა ვმდგარიყავი თუ მომხმარებელი არ გვყავდა მაშინაც კი, შესაბამისად ან სწავლა უნდა მოიკლო ან ფინანსები უნდა მოიკლო , რაღაც გამონაკლისი არის ერთი ორი პროცენტი მაქსიმუმ. დანარჩენს რა თქმა უნდა უჭირს და შესაბამისად ასევეთქვათ, ის რომ თავის თავზე აიღოს უნივერსიტეტის ხარჯებიც, ყოველდღიური ხარჯებიც, ქირის ხარჯებიც ძაან ძნელია.“

[...რაღაც გავლენა ალბათ აქვს და მე პირადად ცოტა დამეხმარა კიდეც, რადგან გასაუბრებისას გამომკითხეს უნივერსიტეტზე, ჩემს პროფესიაზე, რატომ ჩავაბარე ამ მიმართულებაზე და გასაუბრების შემდეგ ანკეტაც გამომიგზავნეს მეილზე, სადაც უნდა შემეცხო კითხვები და ცნობა უნივერსიტეტიდან, დეკანის ხელმოწერით და ბეჭდით დამოწმებული იქ GPI, განვლილი საგნები და საშუალო სემესტრული ქულაც ჩანდა. უნდა გადამეგზავნა სერთიფიკატებიც, არსებობის შემთხვევაში, მაგრამ ეს ალბათ ფორმალური იყო, რადგან ანკეტა ყველასთვის არ გადაუგზავნიათ ფაქტობრივად ჯერ ამიყვანეს და მერე გადმომიგზავნეს.“

[...იდეალური სტუდენტის სტატუსს ალბათ მცირე გავლენა აქვს, რადგან ბევრს ვიცნობ, რომ ჩემზე ბევრად მაღალი ქულები ჰქონდათ და ერთი სემესტრიც არ ჩაუგდიათ სახელმწიფო სტიპენდიის გარეშე, მაგრამ ვერ დასაქმდნენ, ალბათ ყოველთვის მარტივი არ არის მიღებული განათლების პრაქტიკაში გამოყენება.“

[...საქართველოში უნივერსიტეტის მიერ შემოთავაზებული კულიკულუმი, პროგრამა სასწავლო არ არის იდეალური აი... მაგრამ მაინც ეხმიანება თანამედროვე საჭიროებებს, აქ მიღებული განათლებით შესაძლებელია რომ ნებისმიერ სტრუქტურაში, ნებისმიერ ადგილას, ნებისმიერ კვლევით ორგანიზაციაში დასაქმდე, მაგრამ გადამწყვეტი არ არის აკადემიური მოსწრება და GPI- მთავარი მაინც პიროვნული უნარ-ჩვევებია და როგორ შეგიძლია ნასწავლის გამოყენება რეალობაში, თორემ იდეალური სდუტენტობა ძალიან მარტივია მითუმეტეს კერძო უნივერსიტეტებში, ქულების აღებას და დაზეპირებას მასალის ყველა შეძლებს ვინც ზარმაცი არ არის მაგრამ მუშაობას ვერა ხოლო აი.. საერთოდ სხვა უნარები სჭირდება, მაგრამ ცოდნის გამოყენებამდეც ვერ მიდის საქმე ხშირად რადგან ნახევარზე მეტი კურსდამთავრებული უმუშევარია ან უბრალოდ სხვა სფეროში არიან დასაქმებული“

საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით სტუდენტები მივიდნენ იმ დასკვნამდე, რომ მაღალი აკადემიური მოსწრება, სტუდენტურ აქტივობებში და კონფერენციებში მონაწილეობა ხელს უწყობს ცოდნის დაგროვებას და გამოცდილების მიღებას, ეხმარებათ რეალიზებასა და პროფესიული ცოდნის გაღრმავებაში, მაგრამ არა პროფესიული კუთხით დასაქმებაში, რადგან მხოლოდ მაღალი GPI ვერ იქნება შესაფერისი სამუშაო პოზიციის დაკავების მთავარი მადეტერმინირებელი ფაქტორი. სამსახურის დაწყებისთვის და სოციალური მობილობისთვის საჭიროა სტუდენტებს შეეძლოთ უნივერსიტეტში მიღებული ცოდნის გამოყენება სამუშაოს პროცესში, რასაც მხოლოდ ფორმალური დაზეპირებული სასწავლო მასალა ვერ უზრუნველყოფს, მაგრამ ხშირად არ აქვთ შესაძლებლობა მიღებული ცოდნა პრაქტიკაში გამოსცადონ, რადგან დასაქმების პროცესი საკმაოდ კომპლექსურია და მეტიც, დამსაქმებლები სტუდენტებისგან ითხოვენ მრავალწლიან სამუშაო გამოცდილებას.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე მნიშვნელოვანი იყო მიმელო პასუხები შემდეგ კითხვებზე: „პროფესიული დასაქმება, მხოლოდ პიროვნულ შრომაზეა დამოკიდებული თუ სხვა ფაქტორებიც მოქმედებს? რა მნიშვნელობას ანიჭებთ სოციალურ კაპიტალს/სამეგობრო წრეს, ნაცნობების დახმარების შესაძლებლობებს შრომის ბაზარზე საკუთარი ადგილის დაკავების პროცესში?“ და „რამდენად მერიტოკრატიული/თანასწორუფლებიანია დასაქმების სისტემა საქართველოში?“

როგორც ფოკუს-ჯგუფების მონაწილეებმა, ასევე ინდივიდუალური სიდრმისეული ინტერვიუების რესპოდენდენტებმა მკაფიოდ აღნიშნეს, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე მხოლოდ ინდივიდუალური შრომა და ძალისხმევა უშედეგოა პროფესიული ნიშნით დასაქმების გზაზე, რადგან დამსაქმებლები ითხოვენ მრავალწლიან სამუშაო გამოცდილებას, რომელსაც ბაკალავრიატის კურსდამთავრებულები ფიზიკურად ვერ დააგროვებდნენ. ასევე გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ მენეჯერები უპირატესობას ყოველთვის საკუთარი სოციალური წრის, ნაცნობ კანდიდატებს ანიჭებენ, ვიდრე უნივერსიტეტის ფორმალურ განათლებას და აკადემიურ მიღწევებს. არაერთხელ ჰქონიათ შემთხვევა, როდესაც დაირღვა მეტიტოკრატიული, თანასწორობის პრინციპზე დაფუძნებული დასაქმების სისტემა და თანამშრომლები ნეპოტიზმის, მეგობრებისა თუ ნათესავების დახმარებით დასაქმდნენ ამა თუ იმ პოზიციაზე. ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებმა ისაუბრეს იმაზე, რომ გასაუბრების პროცესში ყველა კანდიდატისთვის თანაბარი პირობები არ იყო უზრუნველყოფილი.

[„მე ეხლა სადაც ვმუშაობ მაგალითად, მიუხედავად იმისა, რომ ჩამიტარეს მხოლოდ ერთი პირისპირ გასაუბრება და შემდეგ გამაგზავნინეს უნივერსიტეტის ცნობა და აკადემიური მოსრების და განვლილ საგნების ჩამონათვალი თავისი სემესტრული ქულებით ნასამართლეობის ცნობასთან ერთად, ვიცი ადამიანები ჩემს პოზიციაზე რომ მეორე გასაუბრებაც ჩაუტარეს და მესამეჯერ ონლაინ დაურეკეს, რათა ინგლისურის ცოდნის დონე შეემოწმებინათ და ინგლისურად ასაუბრეს, რაღაც კითხვები დაუსვეს, ძალიან გამიკვირდა“]

[...გასაუბრებამდე რამდენიმე გოგო ვიცდიდით გარეთ, ამ დროს ყველა ადრე მოდის როგორც ხდება ხოლმე პირველი შთაბეჭდილება მნიშვნელოვანია და ასე თუ ისე გავიცანი ბევრი გასაუბრებამდე, მაგრამ სამსახურში აიყვანეს ისეთებიც, რომლებიც საერთოდ არ ყოფილან გასაუბრებაზე აი ფორმალური ხასიათისთვის მაინც რომ შეეყვანათ ოთახში, ეგეც არ იკადრეს მოიყვანეს დააჯინეს, ზოგი კლასელის შვილი, მეგობრის ძმიშვილი და ძაან კარგი გოგოები კი არიან და კარგი ურთიერთობაც მაქვს მათთან არაფერს ვერჩი მაგრამ ფაქტი ფაქტად რჩება]

[...მეც ვერ ვხვდები რითი ხელმძღვანელობენ ან რა სისტემა და ტაქტიკა..ტაქტიკები აქვთ, ზოგს ერთ გასაუბრებას უტარებენ, ზოგს ონლაინაც ურეკავენ თიმში მეორე და მესამე გასაუბრებისთვის, ზოგი ბედნიერი უბრალოდ მოდის და ლეპტობს მიუჯდება ყოველგვარი გასაუბრების და სტრესის გარეშე]

ფოკუს -ჯგუფის მონაწილეებთან გამოყენებულ პროექციული ტექნიკებიდან ერთ-ერთი იყო შემდეგი წინადადების დასრულება: „საქართველოს შრომის ბაზარზე პროფესიული წარმატების მთავარი განმაპირობებელი ფაქტორი არის...“ სადაც პასუხთა უმრავლესაბაში გამოიკვეთა სანაცნობო კავშირები არსებობისა და მრავალწლიანი სამუშაო გამოცდილების აუცილებლობა. პრეინტერვიუს შემდგომ ფაზაზე აქტიურად განვიხილეთ გასაუბრების პროცესის თავისებურებები. რესპონდენტებმა ჩამოთვალეს ძირითადი კრიტერიუმები, რომელზე დაყრდნობითაც დამსაქმებლები რელევანტურ კანდიდატებს არჩევენ და გამოვლინდა, რომ ძირითად აქცენტებს ნაცნობობასა და სოციალურ კაპიტალზე აკეთებენ, ასევე აკვირდებიან ცხოვრების, ჩაცმის სტილს. მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ დამსაქმებლებთან გასაუბრების პროცესი სტრესულია, რადგან ხშირად ისეთ კითხვებსაც მოიცავს, რაც აბსოლუტურად სცილდება პოზიციისა და პროფესიის თავისებურებებს. გასაუბრებისას რესპონდენტებს დაუსვეს ისეთი კითხვებიც, რომლებიც სამუშაოს მოთხოვრებთან და თემასთან კავშირში არ იყო.

[...კი კი საქართველოს ბანკში ვმუშაობ, როგორც ვახსენე და მკითხეს თუ მყავდა ახლობელი, მეგობარი ან ნათესავი მათ ბანკში და თუ მყავდა რომელ დეპარტამენტში იყო. ეს კითხვა გადმოგზავნილ შესავსებ ანკეტაშიც იყო სახელი და გვარი უნდა მიგვეთითებინა იმ ახლობელი ადამიანის. წარდმოდგენა არ მაქვს რაში უნდა დასჭირდეთ ეს ინფორმაცია, როცა რეალურად იმას უნდა ამოწმებდნენ შევასრულებ თუ არა იმ ვალდებულებებს რაც პოზიციასთან არის დაკავშირებული”

კვლევის მონაწილეებმა მერიტოკრატიული პრინციპზე დაფუძნებული, სამართლიანი დასაქმება განმარტეს, როგორც გამჭირვალე, ფორმალური და სტრუქტურირებული კრიტერიუმების არსებობა კანდიდატების შერჩევისას. ასევე მაქსიმალურად ერთნაირი, თანაბარი და უცვლელი გასაუბრების პირობების უზრუნველყოფა. კვლევის შედეგებიდან იკვეთება, რომ კანდიდატები სხვადასხვა რაოდენობის გასაუბრებას

გადიან ერთი და იგივე პოზიციისთვის და განსხვავებული კრიტერიუმების დაკმაყოფილება უწევთ. რესპონდენტების შეფასებით, დამსაქმებლები საქართველოს შრომის ბაზარზე უთანასწორო და უსამართლო სასტარტო პირობებს ქმნიან ახალგაზრდებისთვის.

2.2 რაოდენობრივი კვლევის შედეგები

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში ჩავატარე ონლაინ გამოკითხვა GOOGLE FORM¹³-ის დახმარებით. რაოდენობრივ კვლევა ანონიმურობის მაღალი ხარისხით, გეოგრაფიულ არეალზე გაფანტული რესპონდენტების მისაწვდომობით და დაბალი ხარჯებით გამოირჩევა, მაგრამ მიუხედავად ამისა ბევრი შეზღუდვაც აქვს, კერძო, სენსიტიური თემების განხილვის შეზღუდვა, ნაკლები ინფორმაცია და ხარისხი, დაუფიქრებელი პასუხები, მარტივი კითხვების მოთხოვნა, ნაკლები კონტროლი იმაზე, თუ რამდენად რელევანტური პიროვნება ავსებს კითხვარს. (Nachmias, 2009) კონკრეტულად ჩემთვის პრობლემას წარმოადგენდა მიღებული პასუხების დაბალი მაჩვენებელი და ჩადიების შესაძლებლობის არარსებობა. აქედან გამომდინარე, სიღრმისეული ინტერვიუების და ფოკუს-ჯგუფების პასუხები დავიხმარე რაოდენობრივი კითხვარის ფორმირებაში, რათა უფრო კონკრეტული, ზუსტი, ორმხრივად ექსკლუზიური, ამომწურავი და დაწვრილებითი კატეგორიები შემექმნა.¹⁴ ფოკუს-ჯგუფებმა და ინდივიდუალურმა სიღრმისეულმა ინტერვიუებმა (Face to face) ნათელყო რომელ კითხვაზე გახდა ჩადიება საჭირო, რომელი კითხვა იყო ბუნდოვანი და რომელ შეკითხვებზე გაუჭირდათ პასუხის გაცემა რესპონდენტებს ყველაზე მეტად.

ონლაინ გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 96-მა რესპონდენტმა. მამრობითი 32,3% (31 მონაწილე) ხოლო მდედრობითი 67,7% (65 მონაწილე) კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე ორივე სქესის მონაწილეობა მნიშვნელოვანი იყო, სქესთა შორის განსხვავებების იდენტიფიცირებისათვის.

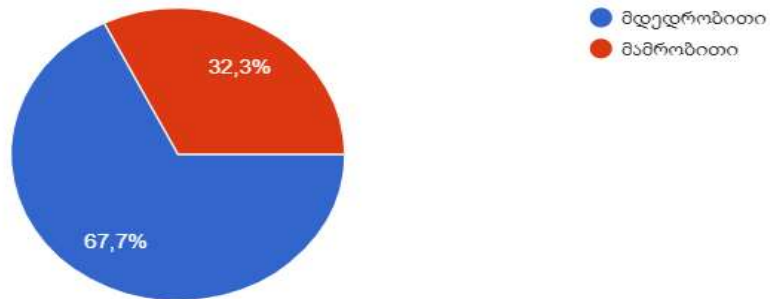
¹³ ონლაინ პლატფორმა, რომელიც გამოიყენება სოციოლოგიური კვლევებისთვის, კერძოდ რაოდენობრივი კვლევის კითხვარებისთვის. შესაძლებელია, როგორც ღია ასევე დახურული კითხვარების ფორმირება, კოდების მინიჭება და მიღებული მონაცემების ვიზუალური მხარის შექმნა.

¹⁴ კოდური კატეგორიები ისე უნდა იყოს შედგენილი, რომ თითოეული რესპოდენტი/ანალიზის ერთეული მხოლოდ ერთ კატეგორიაში ხვდებოდეს. არ გავვიმეორდეს/არ გამოგვრჩეს. ყოველ პასუხს უნდა ჰქონდეს თავისი კატეგორია.

ბლოკი 1: დემოგრაფიული მონაცემები

სქესი

96 პასუხი

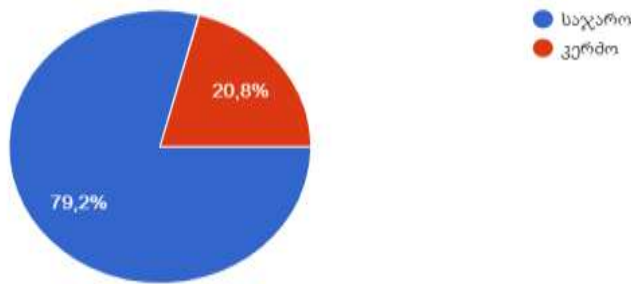


მოცემულ სოციოლოგიურ კვლევის შერჩევით ერთობლიობას სტუდენტები და ახალკურსადმთავრებულები წარმოადგენენ, მონაწილეთა ასაკობრივი დიაპაზონი თითქმის ჰომოგენურია, ამიტომ ასაკობრივი კატეგორიების განხილვა მნიშვნელოვან განსხვავებებს არ იწვევს.

უნივერსიტეტიში მიღებული ფორმალური განათლების და „იდეალური სტუდენტის“ პროფესიული ნიშნით დასაქმების თავისებურებების განხილვისას მნიშვნელოვანი იყო უნივერსიტეტის ტიპის იდენტიფიცირება. გამოკითხულთა 79,2% იყო სახელმწიფო უნივერსიტეტის სტუდენტი, ხოლო 20,8% კერძო უნივერსიტეტის. მათ განსხვავებული შეხედულებები აქვთ იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად მოქმედებს პრესტიჟული უნივერსიტეტის დიპლომი დასაქმებაზე, რასაც უფრო ვრცლად მოგვიანებით განვიხილავ. გამოკითხულთა უმრავლესობა (47,9%) სწავლობს და სწავლობდა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში. 14,6% ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში. კვლევაში ასევე მონაწილეობდნენ კავკასიის, ბიზნესისა და ტექნოლოგიების (BTU), აგრარულის, გრიგოლ რობაქიძის, ბათუმის შოთა რუსთაველის, ტექნიკურის, სულხან-საბა ორბელიანის, ალტეს, საქართველოს უნივერსიტეტისა და საქართველოს საზოგადოებრივ საქმეთა ინსტიტუტის (GIPA) სტუდენტები.

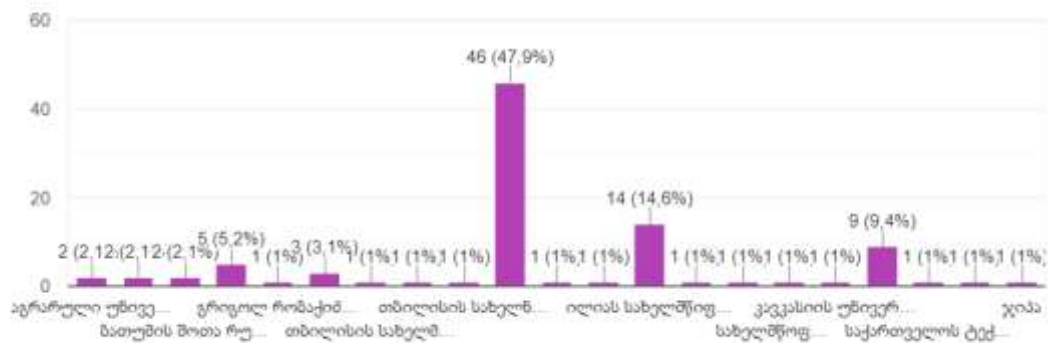
უნივერსიტეტის ტიპი

96 პასუხი



უნივერსიტეტის დასახელება, რომელშიც სწავლობთ/სწავლობდით:

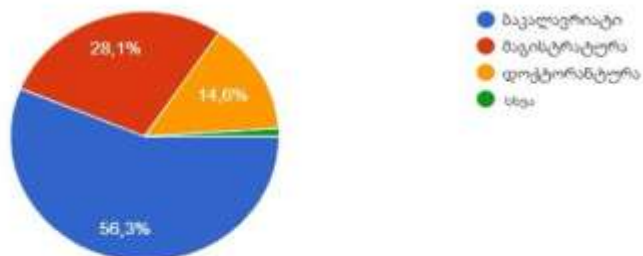
96 პასუხი



გამოკითხულთა 56,3% ბაკალავრიატის სტუდენტები არიან, ხოლო 28,1% მაგისტრატურის სტუდენტები.

სწავლის საფეხური:

96 პასუხი



კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობა სწავლობს სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე-42,7%. იურიდიულ ფაკულტეტზე 13,5%, ხოლო ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტზე 12,5%. გამოკითხულთა უმრავლესობის

ეთნიკური თვითიდენტობა არის ქართველი (84,4%). რესპონდენტებს ჰქონდათ შესაძლებლობა ჩამოთვლილ სოციალურ სტატუსებს შორის აერჩიათ ყველაზე მნიშვნელოვანი სტატუსი. აღსანიშნავია, მონაწილეთა უმრავლესობა საკუთარი თავის იდენტიფიცირებას ახდენს, როგორც სტუდენტი (44,8%) ხოლო 33,3%-თვის მეტად მნიშვნელოვანია დაქირავებული მომუშავეის სტატუსი. გამოკითხულთა 82,3% ამჟამად არ არის და არასდროს ყოფილა დაოჯახებული. მონაწილეთა 74%-ის რელიგიური აღმსარებლობა არის საქართველოს სამოციქულო ავტოკეფალური მართლმადიდებელი ეკლესია.

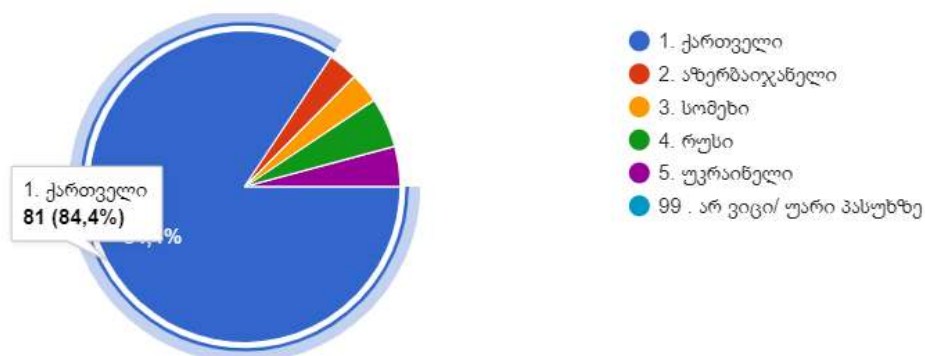
ფაკულტეტი, რომელზეც სწავლობთ/სწავლობდით

96 პასუხი



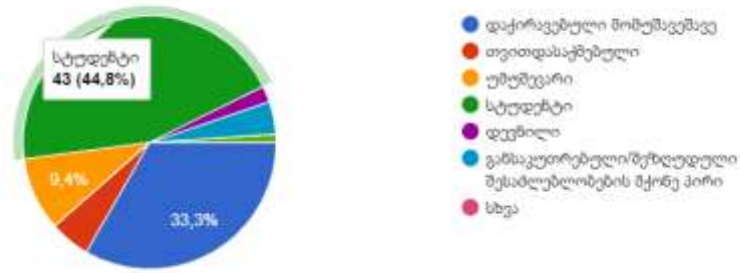
ეთნიკური თვითიდენტობა

96 პასუხი



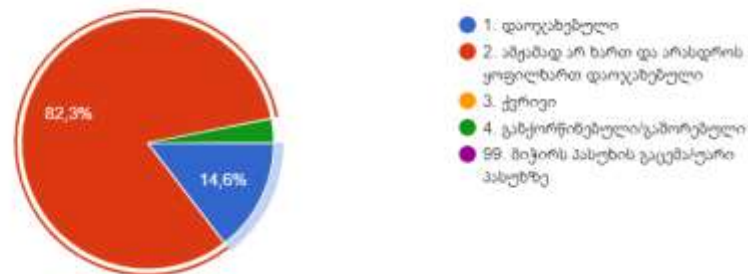
თქვენი სოციალური სტატუსი

96 პასუხი



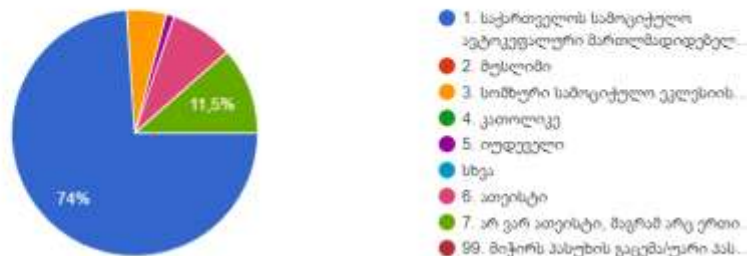
თქვენი ამჟამინდელი ოჯახური მდგომარეობა

96 პასუხი



თქვენი რელიგიური აღმსარებლობა არის

96 პასუხი

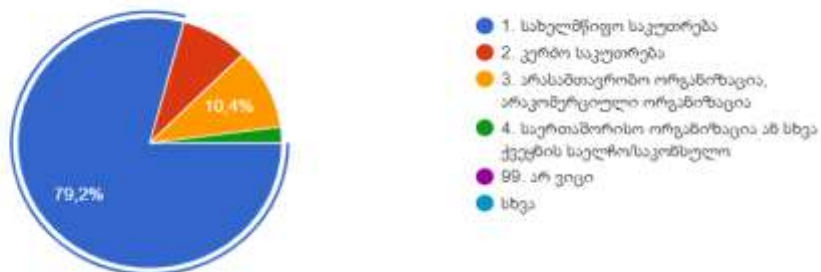


მონაწილეთა 79,2% დასაქმებულია ორგანიზაციაში, რომელიც სახელმწიფოს საკუთრებაა. პრობლემის სიმძაფრეს ხაზს უსვამს ის გარემოება, რომ მონაწილეთა უმრავლესობის (55,2 %) სამსახური არ არის დაკავშირებული იმ სასწავლო პროგრამის შინაარსთან, რომელზეც სწავლობენ. დისკუსიის დროს გამოიკვეთა პროფესიული ნიშნით დასაქმების სირთულებები და დაბრკოლებები. მონაწილეთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტის მაღალი შეფასებები და წარჩინებული სტუდენტის სტატუსი არ არის პროფესიული ნიშნით დასაქმების მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორი.

არასაკმარისი სამუშაო ადგილების გამო პროფესიული ნიშნით დასაქმებულთა რაოდენობა საქართველოს შრომის ბაზარზე მუდმივად მცირდება. სტუდენტებს ოთხწლიანი სრულფასოვანი სწავლების შემდეგ მაინც არ აქვთ შესაძლებლობა დასაქმდნენ საკუთარი პროფესიით, რის გამოც ძირითადად ისეთ სამსახურებში საქმდებიან, სადაც არ მოეთხოვებათ კვალიფიციური გამოცდილება, მაგალითად სწრაფი კვების ობიექტები, საბანკო და მომსახურების სფეროები.

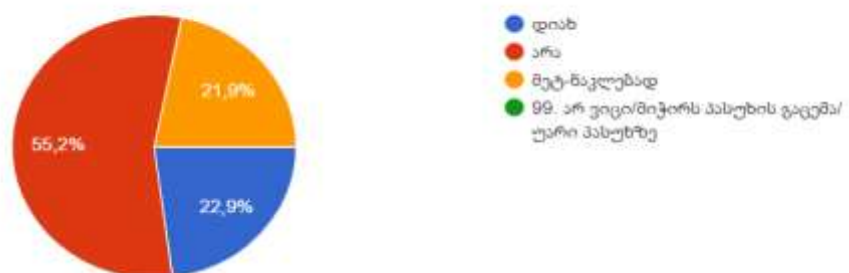
ვისი საკუთრებაა დაწესებულება/ორგანიზაცია სადაც მუშაობთ ან მუშაობდით

96 პასუხი



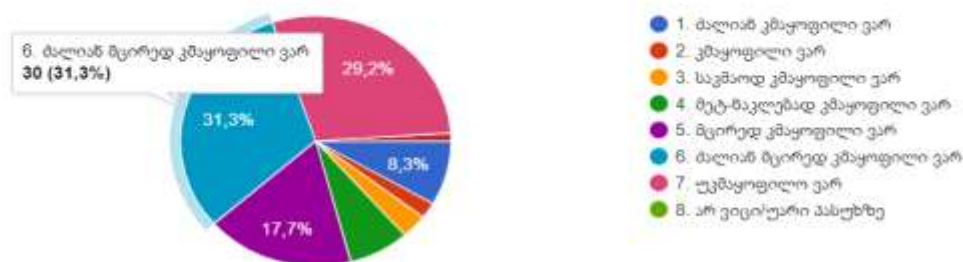
არის თუ არა დაკავშირებული თქვენი სამსახური იმ სასწავლო პროგრამის შინაარსთან/მიმართულებასთან რაზეც დაამთავრეთ სწავლა/სწავლობთ პარალელურად

96 პასუხი



დაასახელეთ ციფრი, რომელიც აღნიშნავს თქვენს კმაყოფილებას
ამჟამინდელი სამუშაოთი?

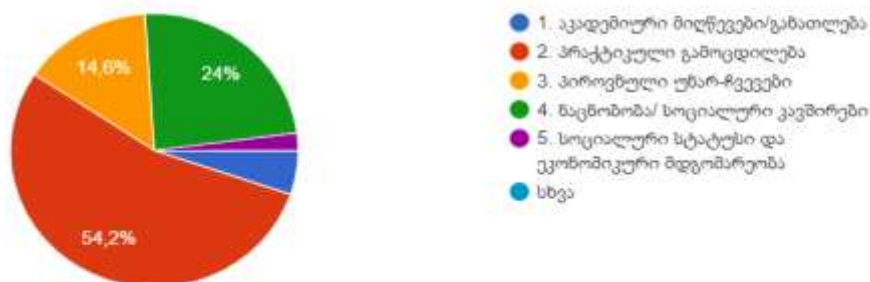
96 პასუხი



სტუდენტთა სამუშაო სფეროსა და პროფესიის/სპეციალობის აცდენა გარკვეულ შეხედულებებს გვთავაზობს „იდეალური სტუდენტის“ სოციალურ კონსტრუქციაზე და მიუთითებს დასაქმებაზე მოქმედ სხვა მნიშვნელოვან ფაქტორებზე, რომლებსაც მერიტოკრატიული პრინციპების დარღვევამდე მივყავართ. აკადემიური მიღწევები და განათლება საქართველოს შრომის ბაზარზე პროფესიული ზრდისა და განვითარებისთვის საკმარისი არ არის. მოცემულ პრობლემაზე საუბრობენ რესპონდენტებიც და ასახელებენ მნიშვნელოვან ფაქტორებს, რომლებიც მოქმედებენ დასაქმებაზე. ძირითად პრობლემად თვლიან იმ გარემოებას, რომ დამსაქმებლები სტუდენტებისგან ითხოვენ მრავალწლიან (2-3 წლიან) სამუშაო გამოცდილებას, რაც თითქმის წარმოუდგენელია კურსდამთავრებულებისთვის. მერიტოკრატიის მითის გამოსავლენად მნიშვნელოვანი იყო სტუდენტების პასუხი კითხვაზე „როგორ ფიქრობთ, საქართველოს შრომის ბაზარზე რა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი სამსახურის პოვნისას?“ დამსაქმებელთა მოთხოვნების გათვალისწინებით მონაწილეთა უმრავლესობამ (54,2%) მთავარ ფაქტორად პრაქტიკული გამოცდილება დაასახელა. აკადემიურ მიღწევებსა და განათლებას ძალიან მცირე (5,2%) მნიშვნელობა უპირატესობა, რაც საქართველოში არსებულ სისტემურ პრობლემაზე მიგვითითებს. მონაწილეთა შეფასებით მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო ათწლეულის განვითარებაში განათლების სისტემის გასაუმჯობესებლად მრავალი რეფორმა გატარდა, სწავლის მოდერნიზება და ხარისხიანი განათლება ვერ გადალახავს არსებულ გამოწვევებს, თუ შენარჩუნდება შეუსაბამო განათლების სისტემისა და შრომის ბაზრის საჭიროებებს შორის.

თქვენი აზრით, საქართველოს შრომის ბაზარზე რა არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორი სამსახურის პოვნისას?

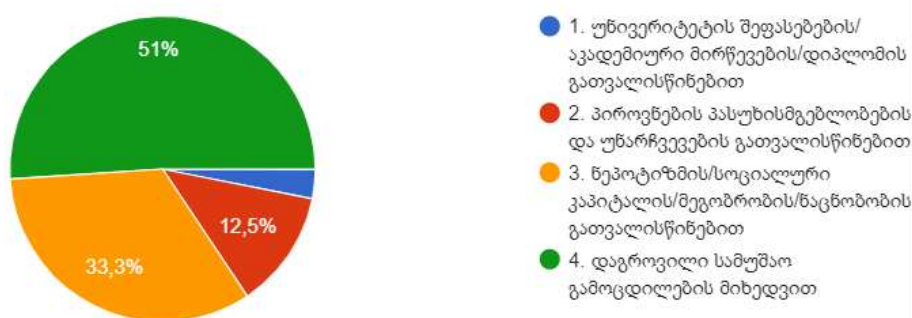
96 პასუხი



კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ დღევანდელ ქართულ რეალობაში მერიტოკრატიულ პრინციპზე დაფუძნებული დასაქმების სისტემას აქვს ძალიან ბევრი ხარვეზი. რესპონდენტთა 24% თვლის, რომ დამსაქმებლები სოციალურ კავშირებს და ნაცნობობას დიდ როლს ანიჭებენ. პროფესიული განვითარების მამოძრავებელ ძალებზე მსჯელობისას მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ სამსახურში როლების განაწილებისას მენეჯერები ითვალისწინებენ როგორც დაგროვილ პრაქტიკულ გამოცდილებას (51%) ასევე სოციალურ კაპიტალს (33,3%), აკადემიურ მიღწევებს, დიპლომს და უნივერსიტეტის შეფასებებს კვლავ მონაწილეთა მცირე რაოდენობა უჭერს მხარს (3,1%)

სამსახურში როლების გადანაწილება ხდება?

96 პასუხი



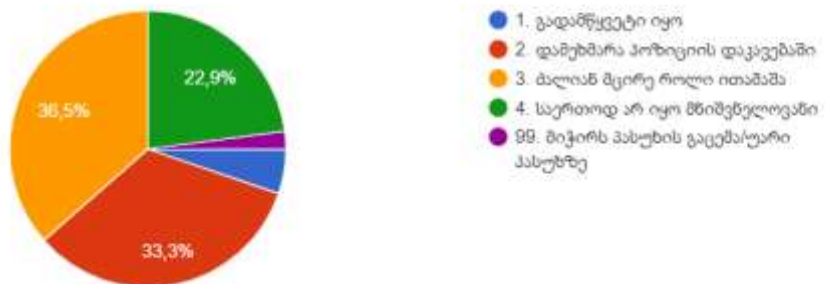
კვლევის მიზნებიდან და ამოცანებიდან გამომდინარე საინტერესო იყო იმის ნათელყოფა, თავად მონაწილეებისთვის რამდენად მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა სოციალური კაპიტალი სამსახურის დაწყებისას და დაეხმარათ თუ არა ამ გზაზე ნაცნობები, მეგობრები და ადამიანური ურთიერთობები. კვლევის პასუხებიდან ირკვევა,

რომ მონაწილეთა 36,5%-თვის სოციალურმა კავშირებმა მცირე როლი ითამაშა, 33,3%-ს დაეხმარა პოზიციის დაკავებაში, ხოლო 22,9%-თვის ადამიანური ურთერთობები საერთოდ არ იყო გადამწყვეტი და მნიშვნელოვანი.

საგულისხმო პარადოქსია დისკუსიისა და პრაქტიკის შეუსაბამობა, შიდა წინააღმდეგობა, დისონანსი და ღირებულებით ორიენტაციებსა და რეალურ ქცევას შორის, რადგან კვლევამ აჩვენა, რომ კრიტიკულად განწყობილი სტუდენტები, რომლებიც მხარს უჭერენ მერიტოკრატიულ დასაქმების პრინციპებს და ღიად აკრიტიკებენ საქართველოს შრომის ბაზრის ხარვეზებსა და გამოწვევებს, პრაქტიკულ დონეზე თავადვე იყენებენ სანაცნობო წრეს და პირად კავშირებს დასაქმებისთვის. დამსახურებაზე დაფუძნებულ გამჭირვალე კრიტერიუმს მოითხოვენ, თუმცა ხშირად გვერდს უვლიან ან ღიად და აქტიურად მიმართავენ სანაცნობო წრეს დასაქმებისთვის. იკვეთება არამერიტოკრატიული პრინციპების რეპროდუქცია თავად მოქმედი აქტორების მიერ.

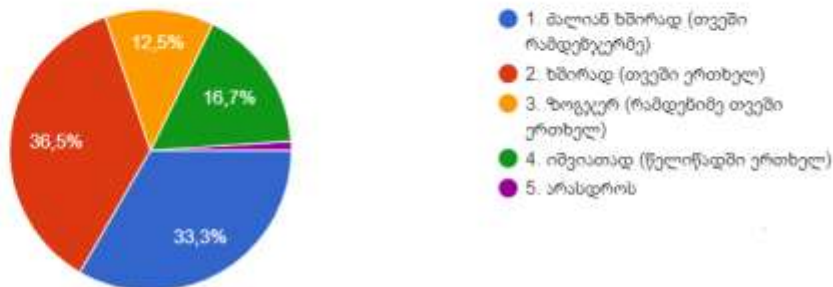
თქვენს გამოცდილებაზე დაყრდნობით, სამსახურის დაწყებისას სოციალური კავშირები/ნაცნობები...

96 პასუხი



რამდენად ხშირად გქონიათ შემთხვევა, რომ ადმინიანმა თქვენს
სოციალური სივრცეში მეგობრობის/კავშირების გავლენით
დასაქმდა?

96 პასუხი

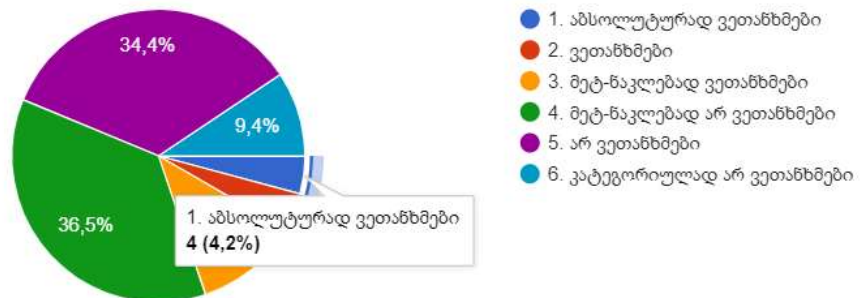


გარდა იმისა, რომ კვლევის მონაწილეებს თავად გამოუყენებიათ პირადი კავშირები დასაქმებისთვის, მნიშვნელოვანი იყო იმის იდენტიფიცირებაც, რამდენად ხშირად ჰქონიათ ნეპოტიზმის შემთხვევები საკუთარ სოციალურ რეალობაში. საქართველოში ნეპოტიზმის სიხშირის კვლევა ცენტრალური მნიშვნელობისაა მოცემული კვლევისთვის. მონაცემები დამახმარა კვლევის ჰიპოთეზის დადასტურებაში და იმის გაგებაში მოქმედებს თუ არა მერიტოკრატია რეალურად თუ მხოლოდ ილუზიაა, სუბიექტური წარმონაქმნია? კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ ნეპოტიზმის შემთხვევები საკმაოდ ხშირია (33,3%-თვეში რამდენჯერმე) ხოლო 36,5%-ხშირი, თვეში ერთხელ მაინც. მოცემული მონაცემები პირდაპირი ემპირიული დასტურია იმისა, რომ დამსაქმებლები მეტიკოკრატიულ პრინციპებს უგულბებლყოფენ.

მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ მათ აკადემიური კაპიტალს მნიშვნელობა ეკარგება და მენეჯერებისთვის სოციალური კაპიტალი ხდება პრიორიტეტული. უნივერსიტეტში მიღებულ განათლებას და ინდივიდუალურ შრომას წარმატებისთვის მნიშვნელოვან ფაქტორად არ თვლის 34,4%, ხოლო 36,5%- ნეიტრალურად არის განწყობილი და მეტ-ნაკლებად არ ეთანხმება მოცემულ დებულებას, მაშინ , როცა პროფესიული განვითარების გზაზე გამოკითხულთა მხოლოდ 4,2% ანიჭებს მნიშვნელობას აკადემიურ აქტივობასა და შრომას.

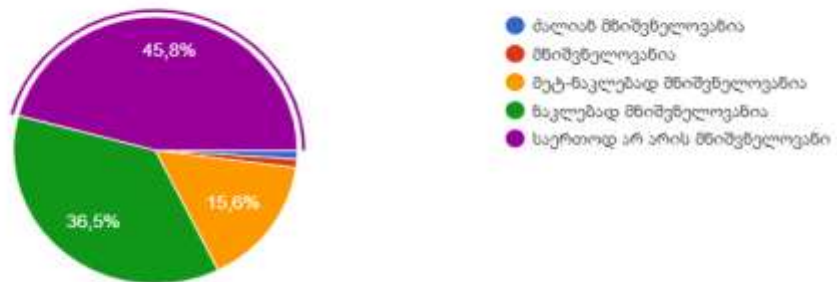
რამდენად ეთანხმებით დებულებას, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე უნივერსიტეტებში მიღებული განათლება და ინდივიდუალური შრომა არის პროფესიული წარმატების ყველაზე მნიშვნელოვანი განმაპირობებელი ფაქტორი.

96 პასუხი



თქვენს გამოცდილებაზე დაყრდნობით, შეაფასეთ, რამდენამ მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტში წარმატებული სტუდენტის სტატუსი, მაღალი ქულები, GPA/აკადემიური მიღწევები დასაქმებასა და კარიერულ წინსვლაში?

96 პასუხი



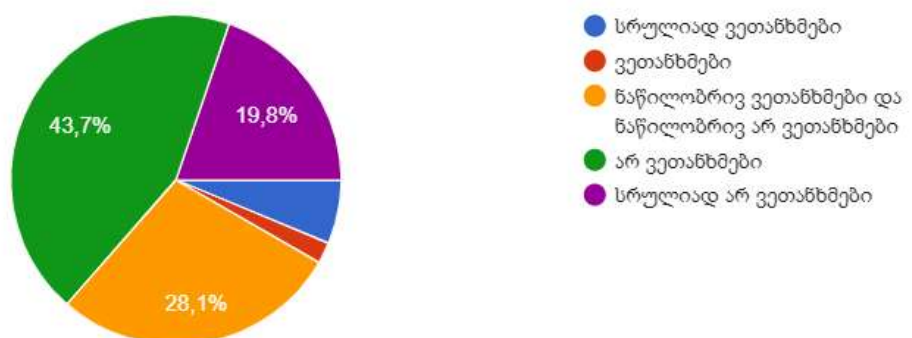
მონაწილეთა 45,8% თვლის, რომ უნივერსიტეტში წარმატებული სტუდენტის სტატუსი, მაღალი აკადემიური მოსწრება და კვლევით პროექტებში, კონფერენციებში აქტიური მონაწილეობა საერთოდ არ არის მნიშვნელოვანი, რადგან ის ზუსტად ვერ ასახავს პროფესიონალიზმის დონეს და მიღებული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების შესაძლებლობებს. ერთ -ერთი რესპოდენტი რაოდენობრივი კვლევის ღია კითხვაში აღნიშნავს:

[...ნაკლები აკადემიური მოსწრება სხვადასხვა მიზეზით შეიძლება იყოს განპირობებული, ასე რომ ამით შეფასება კარგი კადრი იქნება თუ არა ადამიანი არასწორია, ისევე როგორც შეიძლება 100 ქულა გქონდეს ყველაფერში, ლექტორებთან კარგი ურთიერთობის ან დაზეპირებული მასალის ან უბრალოდ იმის გამო რომ ყველა ლექცია-სემინარს ესწრებოდი და პრაქტიკაში ვერაფერი გამოიყენო, რეალობის წინაშე დადგე და ვისაც 56 ქულა ჰქონდა საგნებში ის უკეთ გაუძღვეს სამუშაოს.]

კვლევის მონაწილეთა შერჩევის ერთ-ერთი კრიტერიუმი იყო 2-ზე მეტი გასაუბრების გამოცდილება. რის შემდეგაც შესაძლებელი იქნებოდა რესპოდენტებს უფრო ღიად ესაუბრათ გასაუბრების პროცესის ხარვეზებსა და თავისებურებებზე. სიღრმისეული ინტერვიუების და ფოკუს-ჯგუფების რესპოდენტების მსგავსად, რაოდენობრივი გამოკითხვის მონაწილეებიც აღშნავენ, რომ გასაუბრების პროცესში ყველა კანდიდატისთვის თანაბარი პირობები არ იყო უზრუნველყოფილი. კერძოდ, ყურადღებას ამახვილებენ იმაზე, რომ ჩატარებული გასაუბრების რაოდენობა სხვადასხვა იყო რესპოდენტებისთვის, ასევე ხაზს უსვამენ იმასაც, რომ ერთი და იგივე პოზიციაზე ზოგიერთ კანდიდატს ჰქონდა პირისპირ ინდივიდუალური გასაუბრება, ხოლო ნაწილს პლათფორმა TEAMS-ის მეშვეობით ჯგუფურად სხვა კანდიდატების თანდასწრებით. გამომდინარე აქედან, 43,7% არ ეთანხმება დებულებას თანაბარი პირობების შესახებ. 28,1%- ნაწილობრივ, ხოლო 19,8% სრულიად ეწინააღმდეგება.

რამდენად ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებას: გასაუბრების პროცესში ყველა კანდიდატისთვის თანაბარი პირობები იყო უზრუნველყოფილი

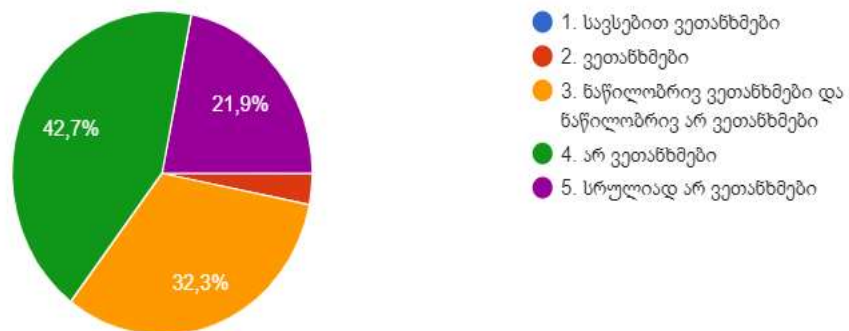
96 პასუხი



არაფორმალური შერჩევის კრიტერიუმები და პირობები ქმნის უსამართლო და უთანასწორო დასაქმების სისტემას. აქედან გამომდინარე კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობა (42,7%) თვლის, რომ გასაუბრების პროცესი სუბიექტური, დისკრიმინაციული, მიკერძოებული იყო, არღვევდა ეგალიტარიზმის პირობებს და ქმნიდა განსხვავებულ სასტარტო შესაძლებლობებს, რაც ავტომატურად არღვევს დამსახურებაზე დაფუძნებულ მერიტოკრატიულ პრინციპებს და „ცოდნის საზოგადოების“ იდეას.

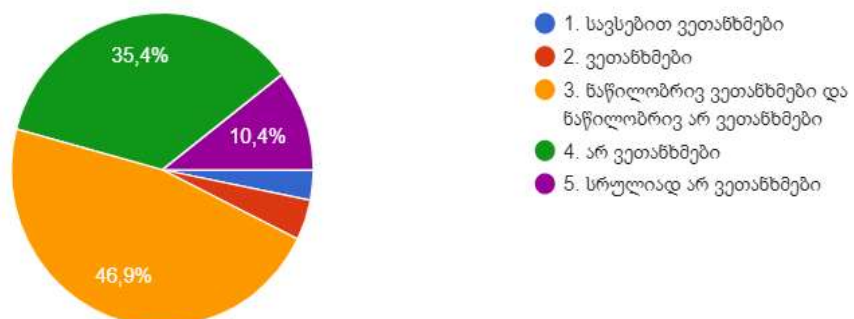
რამდენად ეთანხმებით დებულებას, რომ გასაუბრების პროცესი სამართლიანი და ობიექტური იყო.

96 პასუხი



რამდენად ეთანხმებით დებულებას, რომ გასაუბრების დროს დასმული კითხვები პირდაპირ იყო დაკავშირებული პოზიციის/თემის მოთხოვნებთან.

96 პასუხი

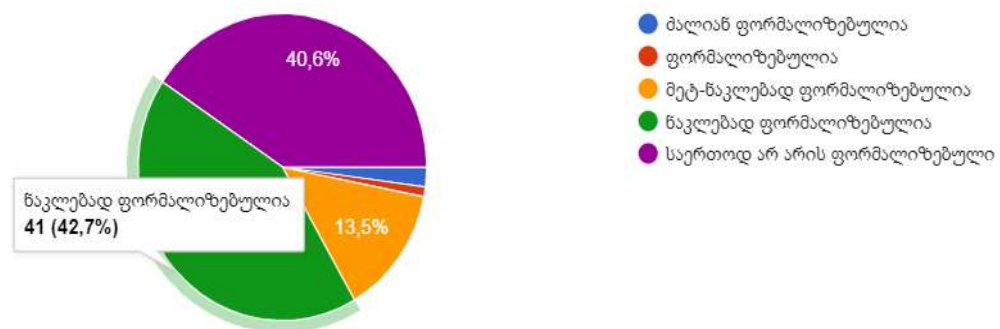


ფოკუს-ჯგუფების მონაწილეებმა ისაუბრეს მენეჯერების დასმულ ისეთ კითხვებზე, რომლებიც არ იყო დაკავშირებული პოზიციის თავისებურებებთან და ეხებოდა სოციალურ წრეს, სანაცნობო სივრცეს ცხოვრების სტილს. საგანგაშო ემპირიული მიგნებაა, რომ გასაუბრებაზე კანდიდატებს მათ ორგანიზაციაში უკვე დასაქმებული პიროვნების დასახელებას სთხოვენ. მოცემული შემთხვევები, შრომის ბაზარზე არსებული მიკერძოებული, უსამართლო პრაქტიკები, არის ნეპოტიზმის ნათელი მტკიცებულებები. მონაწილეთა 42,7% საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით აღნიშნავს, რომ საქართველოში კანდიდატების შერჩევის კრიტერიუმები და დასაქმების პროცედურები ნაკლებად ფორმალიზებულია, 40,6%-კი კრიტიკულად არის განწყობილი და აცხადებს, რომ საერთოდ არ არის ფორმალიზებული და გამჭირვალე. მხოლოდ 2,1% მიაჩნია, რომ საქართველოს შრომის ბაზარზე არათანაბრო მოპყრობის შემთხვევები და სუბიექტური მიკერძოებულობა არ ფიქსირდება, შესაბამისად კანდიდატთა შერჩევის პროცედურები ობიექტური, სამართლიანობის პრინციპზე დაფუძნებული კრიტერიუმებით წარიმართება.

კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, რომ საქართველოში ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის ძირითადი წყაროებია რეკლამები და ინტერნეტ გვერდები. (67,7%) მერიტოკრატიული პრინციპების დარღვევის სიხშირის გამოსავლენად საყურადღებოა ის ფაქტიც, რომ თავისუფალი სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის წყაროდ მეგობრებს, ნაცნობებს და ნათესავებსაც ასახელებენ (20,8%)

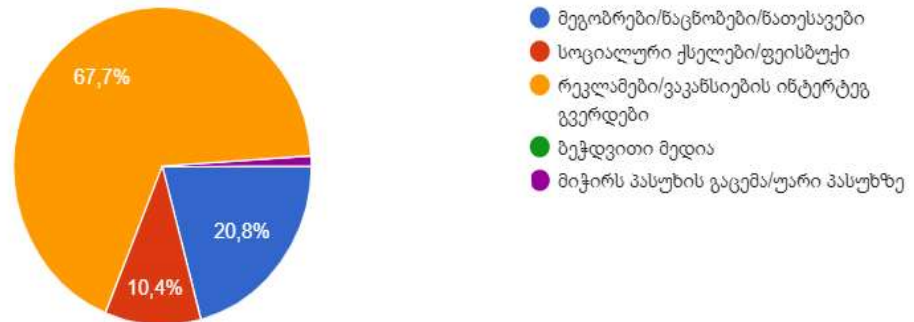
როგორ ფიქრობთ საქართველოს შრომის ბაზარზე კანდიდატების შერჩევის კრიტერიუმები რამდენად გამჭირვალე და ფორმალიზებულია

96 პასუხი



როგორ ფიქრობთ საქართველოში რა არის სამსახურის ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის ძირითადი წყაროები?

96 პასუხი



შემაჯამებელი დისკუსიის ფარგლებში რესპოდენტებს საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით უნდა განეხილათ ძირითადი პრობლემები და გამოწვევები, რომლებსაც სამსახურის პოვნის გზაზე აწყდებიან. ხმათა უმრავლესობით (33,3%) საქართველოს შრომის ბაზარზე დასაქმების მთავარ პრობლემას წარმოადგენს სამუშაო გამოცდილების დეფიციტი. ახალგაზრდა პროფესიონალებს სთხოვენ მრავალწლიან სამუშაო გამოცდილებას. მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ შრომის ბაზარი და დამსაქმებლები აწესებენ არარეალურ სტანდარტებს, რაც აბრკოლებს სტუდენტთა კარიერულ ზრდას. 24% მთავარ პრობლემად მიიჩნევს პირადი კავშირების, სანაცნობო წრის საჭიროებას ამა თუ იმ პოზიციის დასაკავებლად, რაც ასუსტებს „იდეალური სტუდენტის“ როლს, ფუნქციას და აფართოებს ნეპოტიზმის საზღვრებს. 17,7% კი ასახელებს მიღებულ განათლებასა და შრომის ბაზრის საჭიროებებს შორის შეუსაბამობას.

თქვენს გამოცდილებებზე დაყრდნობით ძირითადად რა პრობლემებს აწყდებიან სტუდენტები სამსახურის პოვნისას?

96 პასუხი

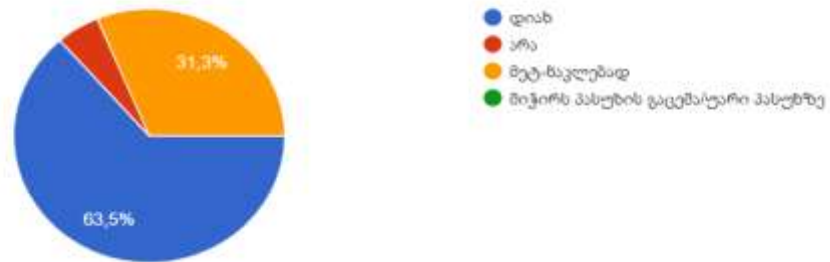


კვლევის შედეგებიდან ირკვევა, რომ მოცემული პრობლემა, არათანაბარი სასტარტო შესაძლებლობები და მერიტოკრატიული პრინციპების უკუგდება, ნეგატიურ გავლენას ახდენს იმ ახალგაზრდების მოტივაციაზე, რომლებიც აქტიურად ცდილობენ პირველი ნაბიჯები გადადგან კარიერული წინსვლის გზაზე. გასაუბრების პროცესი მათთვის მეტად სტრესული და დამთრგუნველია (63,5%) განათლების ხარისხის მნიშვნელობის შემცირება, გაუფასურება და ადამიანური კავშირების/ნეპოტიზმის წინა პლანზე წამოწევა იწვევს ფრუსტრაციასა და პროფესიულ დემოტივაციას. აკადემიური ნიჭილიზმის ზრდა და მერიტოკრატიის კრიზისი კი დამანგრეველია ქვეყნის სოციო-ეკონომიკური განვითარებისთვის. მოცემულმა პრობლემამ შესაძლოა გამოიწვიოს „ტვინების გადინება“¹⁵ სოციალური მობილობის გზების ჩაკეტვა, პროფესიონალების დეფიციტი, რაც პირდაპირ უკავშირდება საჯარო თუ კერძო ინსტიტუტების ეფექტიანობას, საბოლოო ჯამში ჩვენს წინ არსებული გამოწვევები ქვეყანას სოციოეკონომიკურ სტაგნაციამდე მიყვანს.

¹⁵ ინგლისურად -Brain drain, ნიშნავს კვალიფიციური სამუშაო ძალის მიგრაციას. კვალიფიკაციის ამაღლების შემდეგ ადამიანები ღარიბი ქვეყნებიდან გადადიან განვითარებულ, მდიდარ ქვეყნებში., სადაც შემოსავალი უფრო მაღალია. ტვინების გადინება განვითარებად ქვეყნების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემაა, რადგან ქვეყანას გაუჭირდება სოციოეკონომიკური პროგრესი. ტვინების გადინების მიზეზებია: უმუშევრობის დონის ზრდა, დაბალი ხელფასები, პროფესიული პროგრესისა და დაწინაურების შეზღუდვა (საქართველოს ეროვნული ბიბლიოთეკა)

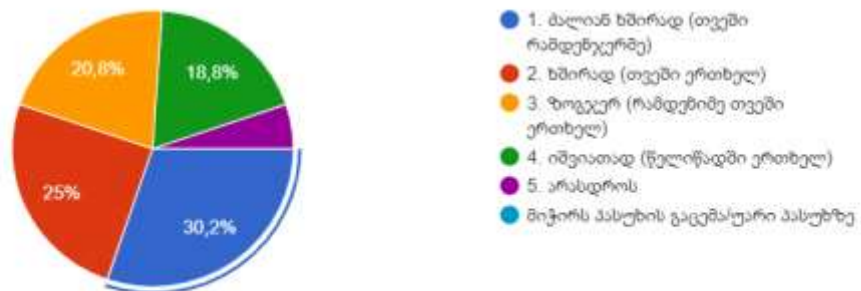
გიგრძენიათ თუ არა დისკომფორტი ან სტრესი დამსაქმებლებთან გასაუბრების დროს?

96 პასუხი



რამდენად ხშირად გიგრძენიათ დემოტივაციის ან უსამართლობის განცდა იმის გამო, რომ სოციალური კაპიტალი/ადამიანური კავშირები უფრო გადამწყვეტია დამსაქმებლისთვის ვიდრე პიროვნების უნარ-ჩვევები და მიღწეული განათლების ხარისხი?

96 პასუხი



დასკვნა

მერიტოკრატიის პრინციპების ხარვეზებსა და გამოწვევებზე ჩატარებული კვლევები ნათელყოფს პრობლემათა კასკადს. მოცემულმა კვლევამ თვანლნათლივ დაგვანახა ის ნეგატიური შედეგები, რომლებსაც მერიტოკრატიული პრინციპების უგულებელყოფა იწვევს. არათანაბარი სასტარტო შესაძლებლობები, უთანასწორო შერჩევის კრიტერიუმები, ეგალიტარიზმის უარყოფა, „იდეალური სტუდენტის“ სოციალური კონსტრუქციის რღვევა და არარეალური სტანდარტების დაფუძნებით პროფესიული ნიშნით დასაქმების შანსების შემცირება დახურული საზოგადოების ფორმირებასა და საზოგადოებრივი ინსტიტუტების ახალ საფრთხეებზე მიგვანიშნებს.

კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ დამსაქმებლებისთვის და მენეჯერებისთვის იდეალურ კანდიდატს მხოლოდ მაღალი განათლების დონე, აკადემიური მოსწრება და პიროვნული უნარ-ჩვევები არ კმარა. სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ფოკუს ჯგუფების საშუალებით გამოვავლინეთ ის უხილავი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენენ დასაქმებაზე, თუმცა ოფიციალური ვაკანსიების მოთხოვნებში არ წერია. დოკუმენტების ანალიზითა და განცხადებების ონლაინ პლათფორმების შესწავლით გამოვლინდა შეუსაბამობა მოვალეობებსა და მოთხოვნებს შორის. ისეთ სამსახურებშიც, სადაც დასაქმებულს არ მოეთხოვება კვალიფიციური, პროფესიული განათლება, დამსაქმებლები ითხოვენ მრავალწლიან სამუშაო გამოცდილებას.

კვლევამ აგრეთვე გამოავლინა ის ფაქტი, რომ „იდეალური სტუდენტის“ სტატუსი, მაღალი აკადემიური მოსწრება, აქტიური მონაწილეობა კვლევით პროექტებსა და კონფერენციებში არ არის პროფესიული ნიშნით დასაქმების მთავარი წინაპირობა. ამ ყველაფერს კი მივყავართ პროფესიულ დემოტივაციამდე და მიგრაციის ზრდამდე, რადგან არამერიტოკრატიული დასაქმების სისტემის ფონზე მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტები ტოვებენ ქვეყანას უკეთესი სამუშაო პირობების პოვნისა და კარიერული ზრდის იმედით. იკვეთება საჯარო და კერძო ორგანიზაციების ასევე მენეჯერების მიზნების პრობლემაც, რადგან ლოგიკურია ნეპოტიზმით და პირადი კავშირების გზით დაკომპლექსებულ სტრუქტურებში დაბალკვალიფიციური, ნაკლებად პროფესიონალი მუშახელი საქმდება, ნაცვლად იმისა, რომ ესა თუ ის პოზიცია

შესაბამისი უნარების მქონე, კომპეტენტურმა აქტორებმა დაიკავონ. ეს ყოველივე მოქმედებს თავად ორგანიზაციების მუშაობის ხარისხსა და ეფექტიანობაზე.

კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობას ჩამოუყალიბდა ნიჰილისტური დამოკიდებულება და ფიქრობენ, რომ უნივერსიტეტებში მიღებული განათლება და ინდივიდუალური შრომა აღარ არის კარიერული ზრდის და დასაქმების წინაპირობა. დღევანდელ რეალობაში ადამიანებს სჭირდებათ უფრო მეტად იზრუნონ სოციალური კაპიტალის დაგროვებაზე, ვიდრე კულტურულზე, რადგან „იდეალური სტუდენტის“ დომინანტური როლი კარგავს თავის მნიშვნელობას, უფასურდება აკადემიური და კულტურული კაპიტალი, იცვლება პროფესიული წარმატების განმსაზღვრელი ტრადიციული პარადიგმები. პიერ ბურდიეს მოსაზრებები კიდევ ერთხელ ადასტურებს შეცვლილ რეალობას. იგი ამტკიცებდა, რომ სოციალური, კულტურული და ეკონომიკური კაპიტალი მუდმივად იცვლება, ერთი ფორმა გადაიზრდება მეორეში. (Bourdieu, 1986) ნეპოტიზმი მისი განმარტებით არის პროცესი, როდესაც სოციალური კაპიტალით კულტურული კაპიტალის მარგინალიზაცია ხდება. უპირატესობა ენიჭებათ გავლენიანი სოციალური კაპიტალის მქონე სტუდენტებსა და ახალგაზრდებს.

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ის ძირითადი პრობლემები, რომლებიც ხელს უშლის „იდეალური სტუდენტების“ პროფესიული ნიშნით დასაქმებას:

1. დამსაქმებლების/მენეჯერების არარეალური სტანდარტები და მრავალწლიანი სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნა.
2. კავშირების, სოციალური კაპიტალის და ნაცნობების საჭიროება სოციალური მობილობისთვის და პოზიების დასაკავებლად.
3. აკადემიური კაპიტალის, საუნივერსიტეტო აქტივობის გაუფასურება.
4. დასაქმების არათანაბარი, უთანასწორო, უსამართლო პროცესი და გამჭირვალე, ობიექტური კრიტერიუმების არარსებობა.
5. შეუსაბამობა მიღებულ განათლებასა და შრომის ბაზრის საჭიროებებს შორის.

მოცემულმა სოციოლოგიურმა კვლევამ ნათელყო ის ძირითადი მექანიზმები და საშუალებები, რომელთა რეალიზებაც სტუდენტთა წინაშე არსებული პრობლემების

პრევენციასა და მერიტოკრატიის ხარვეზების გამოსწორებას შესაძლებელს გახდის, კერძოდ:

1. განათლებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების თავსებადობის, ჰარმონიზაციისა და სინქრონიზაციის უზრუნველყოფა.
2. რეგულაციები დამსაქმებლებისთვის და საჯარო თუ კერძო სექტორის მენეჯერებისთვის, რათა ვუზრუნველყოთ ფორმალიზებული, სტრუქტურირებული, გამჭვირვალე დასაქმების პროცესი და თანაბარი სასტარტო პირობები ყველა სტუდენტისთვის. კანდიდატების შერჩევის პროცესი უნდა ეფუძნებოდეს გამოცდებს, ტესტირებას.
3. სტაჟირების პროგრამები, ტრენინგები კარიერულ საკითხებზე, პრაქტიკული სესიები გამოცდილების მისაღებად, დასაქმების ფორუმები
4. მკაცრი მონიტორინგი: მერიტოკრატიულ პრინციპებზე დაფუძნებული საკანონმდებლო ცვლილებები, მაგალითად, ახლო ნათესავების ერთად დასაქმების აკრძალვა.
5. ევროკავშირის ქვეყნების მსგავსად, საქართველოშიც უნდა დაინერგოს ანონიმური პლათფორმები, სადაც სტუდენტები, ახალკურსდამთავრებულები ღიად ისაუბრებენ ნეპოტიზმის აშკარა შემთხვევებზე და მერიტოკრატიული პრინციპების დარღვევის ფაქტებზე. ასევე დამსაქმებლებთან გასაუბრების დროს გამოვლენილ დარღვევებზე, რის შემდეგაც ორგანიზაციას დაეკისრება ჯარიმა.
6. ცნობიერების ამაღლება: მიუხედავად იმისა, რომ ეგალიტარიზმის უზრუნველყოფა, ღია საზოგადოების ჩამოყალიბება და ნეპოტიზმის აღმოფხვრა მხოლოდ მორალური მოწოდებებით ვერ განხორციელდება, მაინც კრიტიკულად მნიშვნელოვანია საზოგადოებისა და კერძო თუ საჯარო ორგანიზაციების დამსაქმებლების, მენეჯერების ცნობიერების ამაღლება, რაც ღია ტრენინგებს და ლექციებს მოიცავს.

როგორც კვლევის მეთოდოლოგიური ნაწილის აღწერისას აღვნიშნე, გამოვიყენე თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის კომბინაცია, რამაც შესაძლებლობა მომცა უფრო ღრმად, დეტალურად შემესწავლა დასაქმების პრობლემები და კარიერული წინსვლის დამაბრკოლებელი ფაქტორები. თვისებრივი კვლევისას ჩატარებულმა სილრმისეულმა და ფოკუს-ჯგუფ ინტერვიუებმა გამოავლინა მეტიტოკრატიის პრინციპების დარღვევის და ნეპოტიზმის რეალური შემთხვევები და გასაუბრების პროცესის ხარვეზები, რასი დახმარებითაც შევძელი მეტად კონკრეტული, დეტალური რაოდენობრივი კითხვარის

შექმნა, ვინაიდან, როგორც უკვე აღვნიშნე რაოდენობრივი კვლევა მოითხოვს მარტივ, მაქსიმალურად გასაგებ კითხვებს, რადგან შეუძლებელია ჩადიება, პასუხების დაზუსტება და კონტროლი, ვინ ავსებს კითხვარს. ასევე რაოდენობრივი კითხვარის საშუალებით კვლევაში მონაწილეობა მიიღეს არა მხოლოდ თბილისში მდებარე უმაღლესი სასწავლო დაწესებულებების სტუდენტებმა არამედ, რეგიონებში არსებული უნივერსიტეტების სტუდენტებმაც.

მოცემულმა კვლევამ ცხადყო, რომ ქრონიზმისა და ნეპოტიზმის პირობებში, არამერიტოკრატიულ, უსამართლო შრომის ბაზარზე „იდეალური სტუდენტის“ სოციალური კონსტრუქცია ითრგუნება, ეს კი საფრთხეს უქმნის ქვეყნის ეკონომიკურ და ინტელექტუალურ პროგრესს. მერიტოკრატიულ პრინციპებზე დაფუძნებული კანდიდატების არჩევის სისტემა, ინდივიდუალური შრომის, პიროვნული უნარ-ჩვევების გათვალისწინება და სტუდენტთა პროფესიული ნიშნით დასაქმების ხელშეწყობა ღია, სამართლიანი საზოგადოების აუცილებელი წინაპირობაა. კრიტიკულად მნიშვნელოვანია ახალგაზრდების აკადემიური რესურსი და დაგროვილი გამოცდილება არ დაითრგუნოს ინტერპერსონალურ ურთიერთობების, ნეპოტიზმისა და სოციალური კაპიტალის გავლენით. „იდეალური სტუდენტის“ სოციალურმა კონსტრუქციამ, აკადემიურმა კომპეტენციამ უნდა დაიბრუნოს დომინანტური როლი პროფესიული ნიშნით დასაქმების, კარიერულ წინსვლისა და დამსახურებაზე დაფუძნებული სოციალური მობილობის პროცესში. ქვეყნის სოციოეკონომიკური პროგრესისთვის მნიშვნელოვანია, რომ მერიტოკრატია „მითიდან“ სოციალურ რეალობად იქცეს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

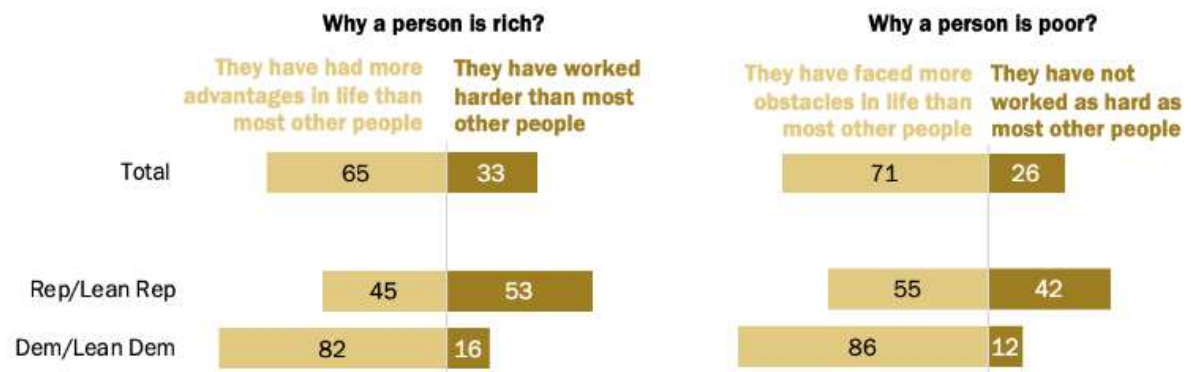
1. ბერძენიშვილი, ა. (2019). თანამედროვე სოციოლოგიური თეორიები, თბ. გამომცემლობა „თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი“.
2. დურგლიშვილი, ნ. (2006). სოციოლოგიურ მონაცემთა ანალიზი, თბ. გამომცემლობა „სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი“.
3. სოციალურ და პოლიტიკურ ტერმინთა ლექსიკონი-ცნობარი, (2004) თბ. გამომცემლობა „ლოგოს სპრესი“.
4. პროფესიული ეთიკისა და ქცევის კოდექსი, 2020, სექტემბერი-ოქტომბერი, თბ.
5. ზურაბიშვილი, თ. (2006). თვისებრივი მეთოდები სოციალურ კვლევაში, თბ. გამომცემლობა „სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი“ ფონდი OSI-ZUG.
6. წულაძე, ლ. (2008). რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები სოციალურ მეცნიერებებში, თბ. გამომცემლობა „სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი“.
7. ბერძენიშვილი, ა. (2013). კლასიკური სოციოლოგიური თეორიები, თბ.
8. ქეცბაია, კ. (2020). განათლების სოციოლოგია, თბ. გამომცემლობა „უნივერსალი“.
9. ფრანკფორტ-ნაჩმიასი, ჩ. ნაჩმიასი, დ. (2009). კვლევის მეთოდები სოციოლოგიურ მეცნიერებებში, თბ. გამომცემლობა „ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი“.
10. კოჰენი, ლ. მანიონი, ლ. მორისონი, ქ. (2010) კვლევის მეთოდები განათლებაში, გამომცემლობა „USAID“ განათლების მართვის პროექტი
11. CRESWELL, J. (2014) Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches, 4th ed. Publications „, SAGE”
12. Boles, S. (2026) What makes a good student, The Harvard Gazette.
13. Carnevale, A. Fasules, M. Quinn, M. Campbell, K. (2019) Born to win, Schooled to loose, Publications „Center on Education and the Workplace“
14. Weber, M. (1947) The Theory of Social and Economic Organization, Publications „Oxford University Press, New York”

დანართი:

დანართი 1-PEW RESEARCH CENTER

A majority of Americans say people are rich because they have had more 'advantages in life'; fewer say it's because they have worked harder than others

In your opinion, which generally has more to do with ... (%)



Note: No answer responses not shown.

Source: Survey of U.S. adults conducted Jan. 6-19, 2020.

PEW RESEARCH CENTER

დანართი 2- სოციალური მობილობის ინდექსი

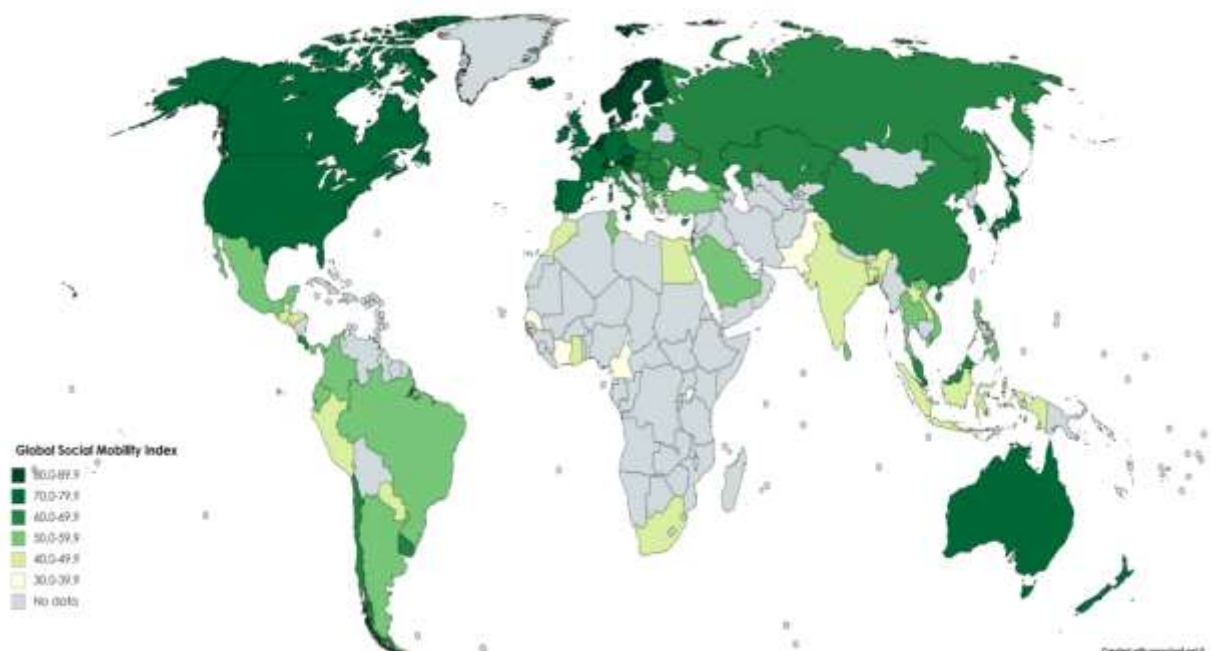
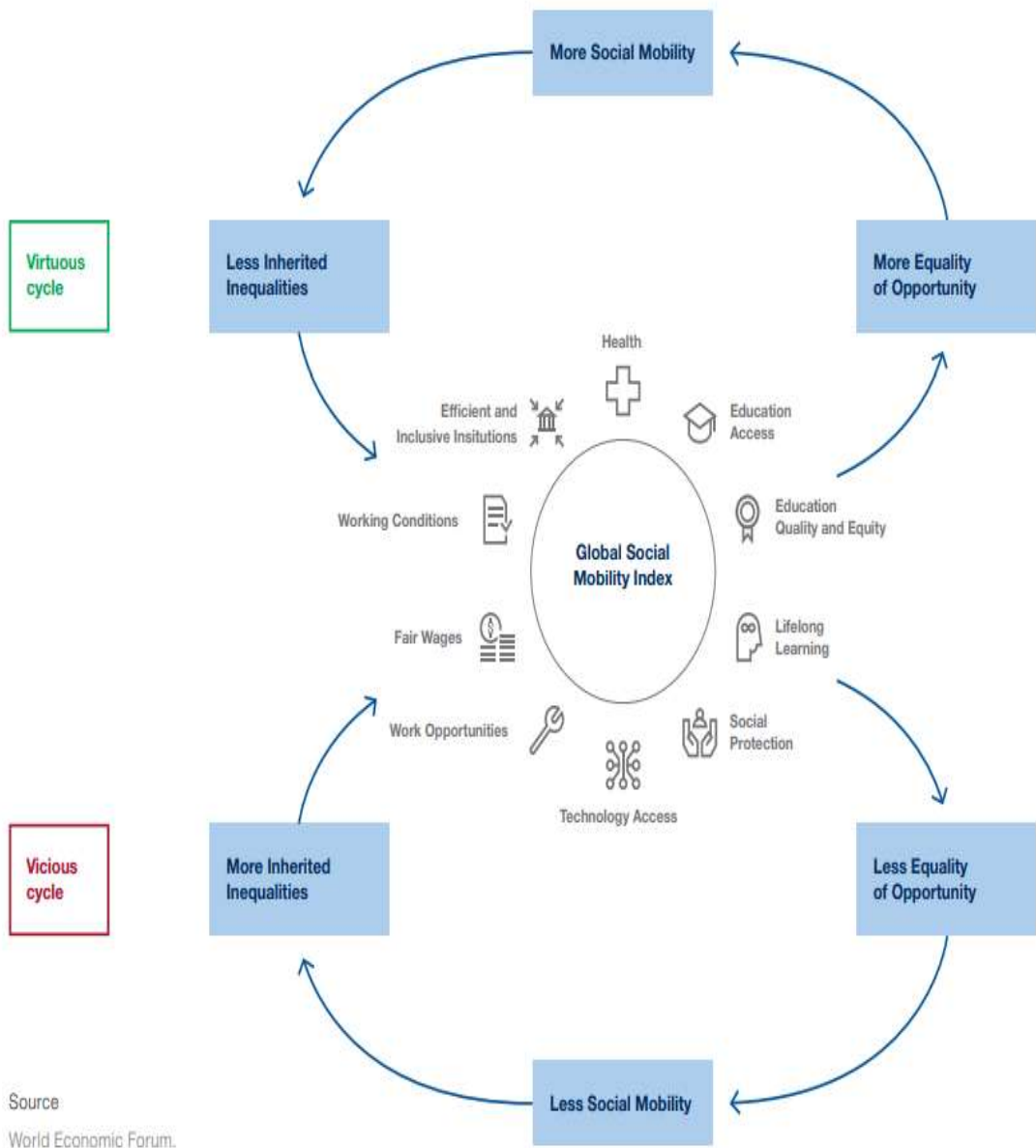


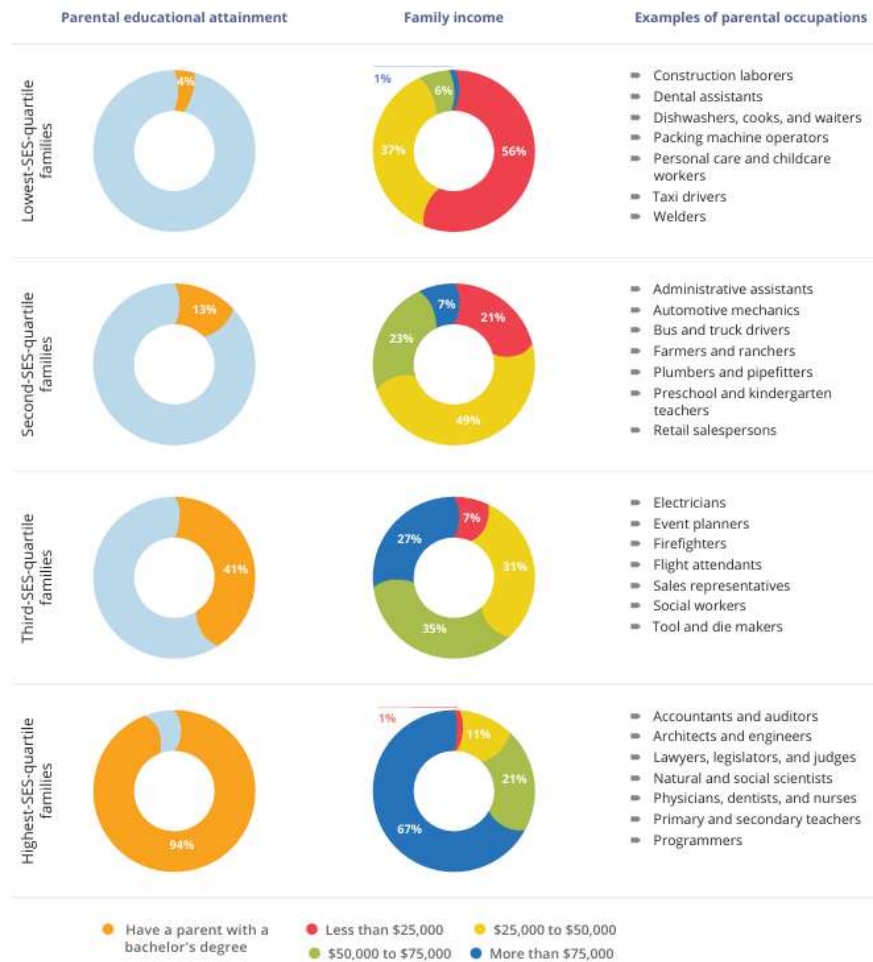


Figure 5 The World Economic Forum's Global Social Mobility Index Framework



დანართი 5- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური- დასაქმება და უმუშევრობა

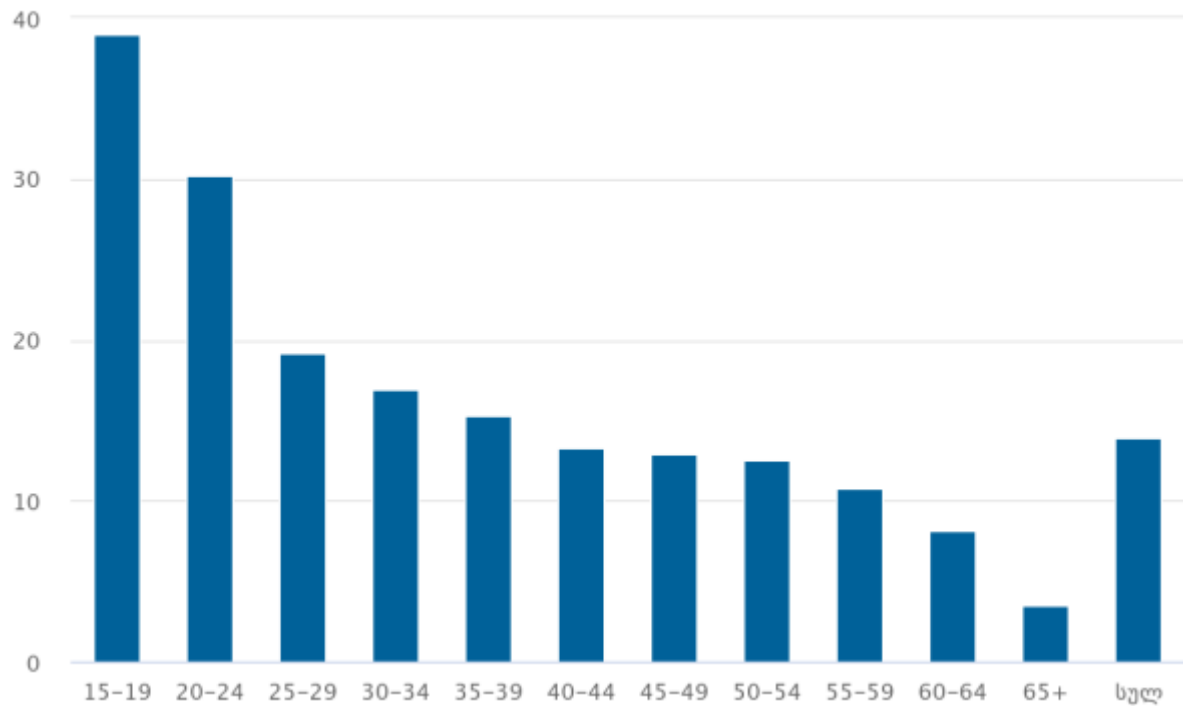
Profiles of SES Quartiles



დანართი 6 - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური

	2022	2023	2024	2025	2026_I
სამუშაო ძალა, ათასი კაცი	1551.6	1596.3	1629.5	1613.7	1599.2
დასაქმებული, ათასი კაცი	1283.7	1334.6	1402.5	1389.7	1369.2
უმუშევარი, ათასი კაცი	267.9	261.7	227.0	224.0	230.0
უმუშევრობის დონე, პროცენტი	17.3	16.4	13.9	13.9	14.4

უმუშევრობის დონე ასაკობრივ ჯგუფში 2025 წელს, %



დასაქმებულთა განაწილება დასაქმების სტატუსისა და სქესის მიხედვით
(ათასი კაცი)

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
სულ						
დასაქმებული, სულ	1,241.8	1,217.4	1,283.7	1,334.6	1,402.5	1,389.7
დაქირავებული	845.3	829.4	870.9	920.4	960.4	961.1
დამქირავებელი	36.3	33.2	39.8	41.2	44.3	41.6
დამოუკიდებელი მუშაკი	260.8	264.4	289.2	296.9	312.6	303.9
ოჯახურ საწარმოში/მეურნეობაში დამხმარე	97.9	88.8	83.0	75.3	84.4	80.6
სხვა	0.8	0.8	0.1	0.2	0.2	0.1
არაიდენტიფიცირებული	0.7	0.9	0.8	0.5	0.6	2.3
ქალი						
დასაქმებული, სულ	546.9	536.4	568.9	597.8	636.7	619.5
დაქირავებული	416.1	414.6	441.3	466.9	498.7	490.0
დამქირავებელი	9.4	6.6	9.8	10.3	10.7	10.0
დამოუკიდებელი მუშაკი	60.5	61.7	65.6	72.2	74.2	67.6
ოჯახურ საწარმოში/მეურნეობაში დამხმარე	60.4	53.1	52.1	48.3	52.8	51.8
სხვა	0.4	0.4	0.0	0.1	0.2	0.1
არაიდენტიფიცირებული	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	-
კაცი						
დასაქმებული, სულ	695.0	681.0	714.8	736.8	765.8	770.2
დაქირავებული	429.1	414.7	429.5	453.6	461.6	471.1
დამქირავებელი	26.9	26.6	30.0	30.9	33.6	31.6
დამოუკიდებელი მუშაკი	200.3	202.7	223.5	224.7	238.4	236.4
ოჯახურ საწარმოში/მეურნეობაში დამხმარე	37.5	35.7	30.9	27.0	31.6	28.8
სხვა	0.4	0.4	0.1	0.2	0.1	0.1
არაიდენტიფიცირებული	0.7	0.8	0.6	0.5	0.5	2.3

წყარო: სამუშაო ძალის გამოკვლევა.