

სტაჟირების საფიროებების კვლევა

ანგარიში

2019



სარჩევი

შესავალი	3
წინაპირობა	4
ძირითადი მიზნები	6
1. კვლევის დიზაინი	9
1.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები	9
1.2 კვლევის მეთოდოლოგია	9
1.3 შერჩევა და კვლევის არეალი	9
2. სტაჟირების კვლევის შედეგები	11
2.1 სტაჟირების მნიშვნელობა და სარგებელი	11
2.2. სტაჟირებასთან დაკავშირებული მოლოდინები	16
2.3. სტაჟირების ხელმისაწვდომობა და მისი შერჩევის კრიტერიუმები	17
2.4. სტაჟირების პროცესთან დაკავშირებული სირთულეები	19
2.4.1 სტაჟირების გავლენა დასაქმების შესაძლებლობაზე	20
2.4.2. ანაზღაურების გავლენა სტაჟირების პროცესზე	24
2.4.3. სამუშაოს გრაფიკი, პირობები, სამსახურებრივი ურთიერთობები	25
2.4.4. დამსაქმებლების მზაობა სტაჟირებებისთვის	28
2.4.5. სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობა და ხელშეკრულება	29
2.5. რეგულირების მექანიზმები	30
3. დამსაქმებელთა კვლევის შედეგები	35
3.1. სტაჟირების პროგრამის მახასიათებლები	35
3.1.1. საჯარო სექტორის სტაჟირების პროგრამების მახასიათებლები	35

3.1.2. კერძო სექტორის სტაჟირების პროგრამების
მახასიათებლები 39

3.2. სტაჟირების მნიშვნელობა და სარგებელი 43

3.3. სტაჟირებასთან დაკავშირებული რისკები 45

3.4. განსხვავებები კერძო და საჯარო სექტორების
სტაჟირებებს შორის 47

3.5. სტაჟირების პროცესის სირთულეები და
წამახალისებელი ფაქტორები 49

3.6. რეგულირების მექანიზმები და სირთულეების
გადაჭრის გზები 54

**სახელმწიფოს, დამსაქმებლისა
და სტაჟიორის როლი 57**

უნივერსიტეტის როლი 58

შესავალი

„ახალგაზრდა სოციალისტები“ უკვე მრავალი წელია, რაც მუშაობენ ახალგაზრდების საჭიროებებისა და პრობლემების თემატიკაზე. დაარსებიდან დღემდე, ორგანიზაციას განხორციელებული აქვს რამდენიმე მნიშვნელოვანი პროექტი, რომელიც ეხებოდა სტუდენტების განათლებას, სტაჟირებასა და შრომით საკითხებს.

2011 წელს ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით ორგანიზაციამ განხორციელა პროექტი „გაიაზრე და გაგვიზიარე“, რომელიც გულისხმობდა ისეთი სტუდენტური პრობლემების გამოვლენას, როგორცაა განათლების ხარისხი და ხელმისაწვდომობა, სტუდენტური დასაქმება, სტუდენტური დაზღვევა და სხვა.

2017 წელს განხორციელდა პროექტი „სტუდენტები საქართველოდან“, რომლის მიზანს წარმოადგენდა პრობლემების იდენტიფიცირება და გამოწვევების მოსაგვარებლად შესაბამისი ახალგაზრდული ინიციატივების შემუშავება. პროექტი განხორციელდა საქართველოს ხუთ ქალაქში: თბილისი, ქუთაისი, ბათუმი, ზუგდიდი და თელავი. ამ პროექტის ფარგლებში პირველად გამახვილდა ყურადღება უშუალოდ სტაჟირების თემატიკაზე.

2019 წლის მაისიდან ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით ხორციელდება პროექტი „სტაჟირების პრობლემები საქართველოში“. პროექტი 2019 წლის ბოლომდე გრძელდება და მისი მთავარი მიზანია:

- სტაჟირების სფეროს ირგვლივ ძირითადი პრობლემების იდენტიფიცირება;
- საზოგადოებაში პრობლემების აქტუალიზება;
- ფართომასშტაბიანი სოციალური კამპანიის წარმოება;
- პრობლემების მოგვარების შესახებ ახალგაზრდული ხედვის ჩამოყალიბება და მისი ლობირება.

სტაჟირების საჭიროებების კვლევა აღნიშნული პროექტის პირველი ეტაპის ფარგლებში ხორციელდება. კვლევა ეხება სოციალურად მნიშვნელოვან და ძალიან აქტუალურ თემას, შესაბამისად, ნაშრომი საინტერესო იქნება მკითხველთა ფართო აუდიტორიისათვის. კერძოდ, საკვლევი საკითხით დაინტერესებული როგორც სტუდენტების, ასევე დამსაქმებლებისათვის. კვლევა ასევე მნიშვნელოვანი დოკუმენტი იქნება გადანაცვლების მიმდები პირებისათვის, რომლებიც შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტების შექმნაზე მუშაობენ.

წინაპირობა

სტაჟირების პროგრამები კარიერული წინსვლის, პროფესიული უნარების განვითარებისა და გამოცდილების შექმნის მნიშვნელოვან კომპონენტად აღიქმება. ეს განსაკუთრებით კარგი შანსია სტუდენტებისა და დამწყები სპეციალისტებისათვის პრაქტიკულ სამუშაო გარემოში გამოსცადონ უნივერსიტეტში მიღებული თეორიული ცოდნა და გადაათვალიონ თავიანთი კარიერული მიზნები. საქართველოში ახალგაზრდები მიმართავენ კერძო კომპანიებსა და საჯარო სამსახურის სტაჟირების პროგრამებს გამოცდილების მიღებისა თუ პროფესიული განვითარების მიღების მიზნით. გარდა კომპანიების ინდივიდუალური განცხადებებისა, საჯარო სამსახურში მოქმედებს სტაჟირების სამთავრობო და შიდა პროგრამები. 2014 წელს საქართველოს პრემიერ-მინისტრის დადგენილება No 410-ით „საჯარო დაწესებულებაში სტაჟირების გავლის წესისა და პირობების შესახებ“ შეიქმნა პროგრამა, რომელიც მაღალი აკადემიური მოსწრების მქონე სტუდენტებს სთავაზობს სახელმწიფო უწყებებში სამუშაო გამოცდილების მიღებისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების საშუალებას.¹ გარდა სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამისა, სამინისტროებში მოქმედებს ასევე სტაჟირების შიდა პროგრამაც. ცხრილი #1 წარმოადგენს საჯარო სამსახურში, კერძოდ, სამინისტროებში (შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში სახელმწიფო მინისტრის აპარატი, რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო, გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტრო, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, ფინანსთა სამინისტრო, განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, შინაგან საქმეთა სამინისტრო, თავდაცვის სამინისტრო, საგარეო საქმეთა სამინისტრო) უკანასკნელ წლებში შიდა და სამთავრობო პროგრამების სტაჟირების რაოდენობას.²

ცხრილი 1. სტაჟირთა რაოდენობა სამინისტროებში

	2016	2017	2018 გაზაფხულის ნაკადი
სამთავრობო პროგრამა	196	193	78
შიდა პროგრამა	347	399	346
სულ	543	592	424

სტაჟირების თემატიკა საზოგადოებაში ძალიან აქტუალურია. საჯარო თუ კერძო სექტორში სტაჟირების გავლის სხვადასხვა შესაძლებლობის არსებობის მიუხედავად, ამ თემის ირგვლივ არსებობს მრავალი პრობლემა, რომელიც შესწავლას საჭიროებს. სამწუხაროდ, ძალზე მწირია კვლევები სტაჟირების თემატიკაზე. „ახალგაზრდა სოციალისტების“ მიერ 2017 წელს ჩატარებული კვლევა მნიშვნელოვან ინფორმაციას შეიცავს სტუდენტების დასაქმებისა და სტაჟირების კუთხით.³ კვლევის შედეგების მიხედვით, რესპონდენტების დიდი ნაწილი დასაქმების მიმართულებით გამოყოფდა ორ მთავარ პრობლემას: სწავლისა და სამსახურის შეთავსების სირთულესა (58%) და პირადი კონტაქტების ნაკლებობას (46%). გარდა ამ ზოგადი ტენდენციისა, ქუთაისში გამოკითხული სტუდენტების უმრავლესობამ დაბრკოლებად უნივერსიტეტის მიერ სათანადო უნარების არ მოცემა (42%), ხოლო თელავში გამოკითხული სტუდენტების უმრავლესობამ ვაკანსიების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობა (38%) მიიჩნია.

ამავე კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა სრული უმრავლესობა (88%) მიიჩნევს, რომ უნივერსიტეტი ახალგაზრდებს დასაქმებაში უნდა ეხმარებოდეს. გარდა ამისა, 75% თვლის, რომ უნივერსიტეტები სტუდენტური სტაჟირების პროგრამებსაც უნდა ავითარებდნენ.

1. <http://csb.gov.ge/uploads/stajirebiswesebi.pdf>

2. <https://www.transparency.ge/sites/default/files/form-internship.pdf>

3. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/georgien/13978.pdf>

რაც შეეხება სტაჟირების პროგრამებთან დაკავშირებით სტუდენტების მოლოდინებს: სტუდენტების 71% თვლის, რომ სტაჟირება მათ სამუშაო უნარ-ჩვევების შექმნა-განვითარებაში უნდა ეხმარებოდეს; 55% მიიჩნევს, რომ სტაჟირებას უნდა გააჩნდეს დასაქმების პერსპექტივა იმავე კომპანიაში (55%); სტუდენტების 44%-ის აზრით, სტაჟირება უნდა დაეხმაროს პროფესიული ცოდნის მიღებაში (44%); გამოკითხულთა 29%-მა კი აღნიშნა, რომ სტაჟირებამ ხელი უნდა შეუწყოს მათ საჭირო კავშირების განვითარებაში. კვლევა ასევე შეიცავდა შრომითი უფლებების კომპონენტსაც. გამოკითხული სტუდენტების მხოლოდ 9% მიიჩნევდა, რომ საქართველოში სტაჟირების უფლებები დაცულია.

ძირითადი მიზნები

კვლევის შედეგების თანახმად, სტაჟირება დადებით პროცესადაა მიჩნეული როგორც ახალგაზრდების, ასევე დამსაქმებლების მიერ. ახალგაზრდების აზრით, სტაჟირება ოთხ ძირითად სარგებელს უკავშირდება. ესენია, (1) ცოდნისა და სამუშაო პროცესისათვის აუცილებელი უნარების შეძენა, (2) საჭირო კონტაქტების დამყარება, (3) პროფესიული კომუნიკაციის დასწავლა და (4) შრომის ბაზარზე ინტეგრაცია. რაც შეეხება დამსაქმებლებს, მათთვის სტაჟირებისგან მიღებულ სარგებელს შორის გამოვლინდა დაზოგილი ფინანსები და დრო; ასევე, დაზოგილი საკადრო რესურსი, რადგანაც მაღალკვალიფიციურ კადრს სტაჟირის უმსუბუქებს საქმიანობას. სტაჟირების კიდევ ერთ სარგებლად დამსაქმებლები ახალი თანამშრომლის აყვანის შესაძლებლობას ასახელებენ, რაც განსაკუთრებით აქტუალურია კერძო სექტორის დამსაქმებლებისთვის, რომლებიც არა მხოლოდ რეზიუმეების ან გასაუბრებების შედეგად იღებენ გადაწყვეტილებას თანამშრომლის ვაკანტურ პოზიციაზე აყვანის თაობაზე, არამედ უშუალოდ სამუშაო ვითარებაში გამოცდილ სტაჟირთა ბაზას ქმნიან და აქვთ შესაძლებლობა მათგან აარჩიონ მომავალი თანამშრომელი.

დამსაქმებლებისა და ახალგაზრდების ერთი ჯგუფისთვის სტაჟირება პოზიტიურ ასოციაციებს იწვევს და უკავშირდება გამოცდილებას, ცოდნის მიღებასა და ახალი ურთიერთობების დანერგვას. თუმცა, აქვე საგულისხმოა, რომ ახალგაზრდებში გამოვლენილი მთავარი დისკურსი ასოციაციებთან დაკავშირებით მაინც ნეგატიურია და ის უმეტესად „შავ საქმედაა“ აღქმული დასაქმების პერსპექტივის, ანაზღაურების და განვითარებაზე ორიენტირებული დავალებების არარსებობის გამო.

ახალგაზრდებს, საჯარო და კერძო სექტორის დამსაქმებლებს განსხვავებული მიზნები აქვთ სტაჟირებასთან დაკავშირებით. ახალგაზრდებისთვის სტაჟირების მთავარი მიზანი დასაქმებას, საჯარო სექტორის სტაჟირების პროგრამები კი მხოლოდ გამოცდილებისა და პრაქტიკული უნარების გადაცემას მოიაზრებს. რაც შეეხება კერძო სექტორს, სტაჟირებები

ყოველთვის მოიაზრებს გამოცდილების მიღებას, მათი წარმატებით დასრულების შემთხვევაში კი, სავსებით რეალისტურია სტაჟირის დასაქმება, მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული სტაჟირების პროგრამის აუცილებელი პირობა არ არის.

სტაჟირებასთან დაკავშირებული მოლოდინები პრობლემატურია როგორც ახალგაზრდების, ისე დამსაქმებლებისთვის. ახალგაზრდებში იმედგაცრუებას იწვევს მოლოდინებსა და სტაჟირების რეალურ პროცესს შორის განსხვავებები. აღნიშნული უმეტესად იმ გარემოებას უკავშირდება, რომ სტაჟირისთვის განკუთვნილი დავალებები ხშირად არ არის განვითარებაზე, ცოდნის დაგროვებაზე ორიენტირებული და ისეთი პრიმიტიული საქმით შეიძლება შემოიფარგლებოდეს, როგორც ასლების გადაღება. დამსაქმებლებისთვის კი პრობლემატური ახალგაზრდების დაბალი მოტივაცია და/ან გადაჭარბებული მოლოდინებია. ამ კონტექსტში ისინი აღნიშნავენ, რომ საპასუხისმგებლო დავალებების პარალელურად, ახალგაზრდები ტექნიკური დავალებების შესრულებისთვისაც უნდა იყვნენ მზად.

სტაჟირებასთან დაკავშირებით სირთულეებზე საუბრისას, ახალგაზრდებმა განსაკუთრებით გაამახვილეს ყურადღება სტაჟირების შემდგომ დასაქმებასა და სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად აღიარებაზე. გარდა იმისა, რომ ახალგაზრდებს უჭირთ სტაჟირების შემდგომ დასაქმება, პრობლემაა ის, რომ სტაჟირებას სამუშაო გამოცდილებად არ აღიარებს არც კერძო და არც საჯარო სექტორი. მიუხედავად ამ გამოწვევისა, ახალგაზრდები ფიქრობენ, რომ სტაჟირების გამოცდილებით დასაქმება უფრო მარტივია კერძო სექტორში საჯაროსთან შედარებით. ამის მიზეზად ისინი კერძო სექტორში მოგებასა და საჭიროებებზე მორგებული გადაწყვეტილებების მიღებასა და მართვის განსხვავებულ მოდელზე ორიენტაციას მოიაზრებენ. რაც შეეხება საჯარო სექტორში დასაქმებას, მას ახალგაზრდები თითქმის შეუძლებლად მიიჩნევენ. გარდა იმისა, რომ სტაჟირება არ ითვლება სამუშაო

გამოცდილებად, საჯარო სექტორში დასაქმებულთა რაოდენობა ისედაც დიდია, რაც ვაკანტური პოზიციების გაჩენის შანსებს კიდევ უფრო ამცირებს. დამსაქმებლების შემთხვევაში, კერძო სექტორი სანყისი პოზიციებისთვის ყურადღებას აქცევს კანდიდატების გამოცდილებას და სტაჟირების ფორმალური მხარე მათთვის ნაკლებ საინტერესოა. საჯარო სექტორი კი სტაჟირებას არ აღიარებს გამოცდილებად, ამ უკანასკნელისთვის ითხოვს სულ მცირე 1-წლიან სამუშაო გამოცდილებას, შესაბამისად, არსებული რეგულირების ჩარჩოს პირობებში, სტაჟირებს ფაქტობრივად არ შეუძლიათ საჯარო მოხელის შესარჩევი კონკურსის წარმატებით გავლა.

ასევე, დასაქმებასთან დაკავშირებით კვლევამ გამოავლინა, რომ (1) სტაჟირებები, რომლებშიც დამსაქმებლები დიდ ძალისხმევას დებენ და მოიცავენ სწავლების კომპონენტსაც (on-job training), მეტი დასაქმების შესაძლებლობას სთავაზობს ახალგაზრდებს; (2) კერძო და საჯარო სექტორში სტაჟირების შემდგომი დასაქმება უფრო მარტივია ე.წ. ფრონტის პოზიციებზე ისეთ სამუშაო ერთეულებში, რომლებიც მოქალაქეებს მომსახურებას სთავაზობენ. ასევე, ახალგაზრდებმა აღნიშნეს კვალიფიციურ კადრებზე არსებული მოთხოვნა მუნიციპალიტეტებსა და თვითმმართველობებში. დასაქმების შესაძლებლობა სტაჟირების პროგრამების წამახალისებელ ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან მექანიზმად იდენტიფიცირდა.

სტაჟირებასთან დაკავშირებული კიდევ ერთი სერიოზული პრობლემა ანაზღაურებას უკავშირდება. როგორც კვლევის შედეგებით გამოვლინდა, ანაზღაურებადი სტაჟირებები ძირითადად კერძო სექტორს აქვს, საჯარო სექტორი კი ანაზღაურებად სტაჟირებებს ძალიან იშვიათად სთავაზობს ახალგაზრდებს. თუმცა, ანაზღაურებას სტაჟირების წამახალისებელ მნიშვნელოვან მექანიზმად მიიჩნევენ როგორც ახალგაზრდები, ისე ორივე სექტორის დამსაქმებლები.

კიდევ ერთ პრობლემად საჯარო სექტორის სტაჟირების პროგრამებისთვის დაბალი მზაობა გამოვლინდა. აღნიშნული განსაკუთრებით სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამას ეხება. როგორც საჯარო უწყებების წარმომად-

გენლების, ასევე ახალგაზრდების შეფასებით, საჯარო დაწესებულებებს ხშირად არ აქვთ საკმარისი მატერიალურ-ტექნიკური რესურსი სტაჟირებისთვის სამუშაო გარემოს შესაქმნელად. გარდა ამისა, ახალგაზრდებმა სირთულედ მიიჩნიეს საჯარო უწყებებში კურატორების დაბალი მზაობა სტაჟირების პროგრამებისთვის. მათი შეფასებით, ხშირად მენტორებს არ აქვთ საკმარისი დრო ან უნარები, რომ გამოცდილება გაუზიარონ ახალგაზრდებს. მენტორების შერჩევასთან დაკავშირებით, განსხვავებული პრაქტიკები აქვს თითოეულ საჯარო თუ კერძო ორგანიზაციას, თუმცა ორივე სექტორი ცდილობს სტაჟირის ხელმძღვანელებად შეირჩინონ ადამიანები, შესაბამისი დროისა და პროფესიული რესურსებით.

კვლევის ერთ-ერთი მიგნება უკავშირდება განათლების სისტემის ნაკლოვანებებს. დამსაქმებლებისა და ახალგაზრდების შეფასებით, ქართული საგანმანათლებლო პროგრამები ვერ უზრუნველყოფს ახალგაზრდების შრომის ბაზრისთვის მომზადებას. ამ ნაკლოვანების აღმოფხვრის ერთ-ერთ გზად ახალგაზრდები სწორედ სტაჟირების პროგრამებს მოიაზრებენ. კერძო სექტორის დამსაქმებლები კი, საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, ცდილობენ იმ უმაღლეს სასწავლებლებთან თანამშრომლობას, რომელთა სტუდენტები და/ან კურსდამთავრებულები მეტ-ნაკლებად კვალიფიციურნი არიან. უნივერსიტეტი ერთ-ერთ მნიშვნელოვან აქტორადაა მოაზრებული სტაჟირების პროგრამების ეფექტიანობის გაზრდის თვალსაზრისით როგორც ახალგაზრდების, ასევე დამსაქმებლების მიერ.

განსხვავებული დამოკიდებულებები და პრაქტიკები გამოიკვეთა ხელშეკრულების გაფორმებასთან და სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობის გაცემასთან დაკავშირებით. ახალგაზრდებისათვის მნიშვნელოვანია ხელშეკრულების გაფორმება, ვინაიდან ის დაცულობის გარანტადაა მოაზრებული. მათთვის ასევე მნიშვნელოვანია სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობის მიღება. თუმცა, ახალგაზრდების ნაწილის მოსაზრებით, სტაჟირების ცნობას არ უნდა იღებდეს პროგრამის ყველა მონაწილე, არამედ უნდა გადაეცეს მხოლოდ მას, ვინც სტაჟირების პროგრამა წარმატებით გაიარა. რაც შეეხება დამსაქმებლებს, კერძო სექტორი

ხშირად აფორმებს ხელშეკრულებას სტაჟიორთან და გასცემს ცნობას. საჯარო სექტორი კი საერთოდ არ აფორმებს ხელშეკრულებას სტაჟიორთან, თუმცა, რიგ შემთხვევებში გასცემს სტაჟირების დამადასტურებელ ცნობას ან სერტიფიკატს. მეტიც, საჯარო უწყებების ნაწილი ცნობის გაცემისათვის იყენებს შეფასების მექანიზმს და დოკუმენტს მხოლოდ სტაჟირების წარმატებით დასრულების შემთხვევაში გასცემს.

თითქმის მსგავსი იყო დამსაქმებელთა და ახალგაზრდების ხედვები საკანონმდებლო ბაზასთან დაკავშირებით. დამსაქმებელთა და ახალგაზრდების ნაწილს ჰქონდა ინფორმაცია კანონმდებლობაში სტაჟიორის დეფინიციისა და სტაჟირების მარეგულირებელი ჩარჩოს არარსებობის შესახებ. ფოკუსური დისკუსიებისას საკანონმდებლო ჩარჩოს შეფასებას ძირითადად იურიდიული განათლების მქონე ახალგაზრდები აკეთებდნენ. შესაბამისი განათლების არმქონე ახალგაზრდებისა და დამსაქმებლებისთვის საკანონმდებლო ჩარჩოს შეფასება რთული იყო. სტაჟირების სირთულეების მოგვარებისათვის ახალგაზრდები საჭიროდ თვლიან საკანონმდებლო რეგულაციების შემოღებას. აღნიშნული, პირველ რიგში, კანონში სტაჟიორის კატეგორიის განსაზღვრას და მისი უფლებამოვალეობების განერას უკავშირდება. ახალგაზრდები კრიტიკულად მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ გასაჩივრების შესაძლებლობას უფლებების დარღვევის შემთხვევაში. დამსაქმებლები საკანონმდებლო დონეზე ცვლილებების იდეას პოზიტიურად აფასებენ, თუმცა მათთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებელი არ იყოს ვალდებული დაასაქმოს სტაჟიორი, რამაც შესაძლებელია მნიშვნელოვნად შეზღუდოს სტაჟირების ხელმისაწვდომობა. აღნიშნულ გამონკვევაზე, ყურადღება გამახვილდა ახალგაზრდების მიერაც, რომელთა მოსაზრებით, რეგულაციები კარგად დაბალანსებული და გონივრული უნდა იყოს, რათა მძიმე ტვირთად არ დაანვეს ბიზნესს და არ შეზღუდოს სტაჟირებაზე ხელმისაწვდომობა.

1. კვლევის დიზაინი

1.1 კვლევის მიზანი და ამოსაწავი

მოცემული კვლევის მიზანია იმ პრობლემების იდენტიფიცირება, რომელთაც სტაჟორები აწყდებიან სტაჟირების პროცესში. ამ მიზნის მისაღწევად განისაზღვრა შემდეგი ამოცანები:

- რას გულისხმობენ სტაჟირების პროცესში ახალგაზრდები/დამსაქმებლები;
- სტაჟირების მიმართ ახალგაზრდების/დამსაქმებლების მოლოდინებისა და დამოკიდებულებების იდენტიფიცირება;
- სტაჟირების სირთულეებისა და წამახალისებელი ფაქტორების იდენტიფიცირება ახალგაზრდებში/დამსაქმებლებში;
- სტაჟირის დეფინიციისა და დამსაქმებელთან ურთიერთობის საკანონმდებლო ბაზაში შესაძლო ასახვის შესახებ დამოკიდებულებების იდენტიფიცირება ახალგაზრდებში/დამსაქმებლებში;

1.2 კვლევის მეთოდოლოგია

პროექტის საჭიროებებიდან გამომდინარე, შემუშავდა კვლევის დიზაინი, რომელიც ითვალისწინებს თვისებრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებით საკითხის სიღრმისეულად შესწავლას.

თვისებრივი კვლევა ჩატარდა (1) სიღრმისეული ინტერვიუსა და (2) ფოკუსური დისკუსიის ტექნიკების გამოყენებით.

სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ფოკუსური დისკუსიების ფარგლებში მოხდა საკვლევ საკითხთან დაკავშირებით სტაჟირების პროცესში ჩართული მხარეების (ახალგაზრდები/დამსაქმებლები) დამოკიდებულებებისა და მოლოდინების შესწავლა.

აღსანიშნავია, რომ „ინსიტის“ გუნდი მჭიდროდ თანამშრომლობდა დამკვეთთან როგორც

კვლევის ინსტრუმენტების შემუშავების, ასევე კვლევის განხორციელების ყველა ეტაპზე.

1.3 შერჩევა და კვლევის არეალი

სტაჟირების საჭიროებების კვლევა განხორციელდა თბილისის მასშტაბით. კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 4 მინი ფოკუსური დისკუსია, (6 მონაწილე თითოეულ ჯგუფში), და 10 სიღრმისეული ინტერვიუ. კვლევაში გამოყენებულია მიზნობრივი შერჩევის მეთოდი, კვლევის სამიზნე ჯგუფია სეგმენტი, რომელსაც უშუალო შეხება აქვს სტაჟირების პროცესთან.

1. ფოკუსურ დისკუსიებში მონაწილეებდნენ ახალგაზრდები, რომლებმაც გაიარეს სტაჟირების პროგრამა უახლოესი 3 წლის მანძილზე. ფოკუსური დისკუსიები ჩატარდა როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში სტაჟირებაგავლილ ახალგაზრდებთან. ორი ფოკუსური დისკუსია ჩატარდა საჯარო სექტორში, ორი კი კერძო სექტორში სტაჟირებაგავლილ ახალგაზრდებთან. ფოკუსური ჯგუფისათვის შერჩეული ახალგაზრდების ასაკი იყო 18-29 წელი. თითოეული სექტორისთვის შერჩეული 10 ახალგაზრდიდან მინიმუმ 4 მაინც იყო 24-29 წლის. დისკუსიის მონაწილეების შერჩევისას ასევე გათვალისწინებული იყო გენდერული ბალანსი.

2. სიღრმისეული ინტერვიუს სამიზნე სეგმენტს წარმოადგენდნენ დამსაქმებლები სხვადასხვა სექტორიდან (კერძო/საჯარო) და სფეროდან (მომსახურება/ტურიზმი/მედია/საბანკო და სხვა), რომლებიც ახალგაზრდებს სტაჟირების პროგრამებს სთავაზობენ. კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 10 სიღრმისეული ინტერვიუ. მათგან 6 ინტერვიუ ჩატარდა კერძო სექტორის დამსაქმებელთან, 3 ინტერვიუ ჩატარდა საჯარო სამსახურის წარმომადგენელთან, ხოლო ერთი ინტერვიუ ჩატარდა ერთ-ერთი საჯარო უნივერსიტეტის წარმომადგენელთან, რომელიც

სტუდენტების დასაქმებისა და განვითარების საკითხებს ხელმძღვანელობს.

კვლევის პირველ ეტაპზე ჩატარდა ფოკუსური დისკუსიები, რომლის საფუძველზეც მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინება მოხდა დამსაქმებლებთან სიღრმისეული ინტერვიუს გზამკვლევის შემუშავებისას.

კვლევის ფარგლებში გამოყენებული ტექნიკები სტაჟირების პროგრამების ირგვლივ არსებული პრობლემების სხვადასხვა (სტაჟიორი/დამსაქმებელი) პერსპექტივიდან დანახვის შესაძლე-

ბლობას იძლევა, რაც ერთმნიშვნელოვნად კვლევის ძლიერი მხარეა. თუმცა, კვლევას ასევე აქვს გარკვეული შეზღუდვები.

გეოგრაფიულად ის მხოლოდ დედაქალაქს მოიცავს, ამდენად, ვერ ხერხდება რეგიონებში არსებული მდგომარეობის ანალიზი. ამასთანავე, ვინაიდან კვლევა მხოლოდ თვისებრივი მეთოდის გამოყენებას გულისხმობს, მისი შედეგების განზოგადება ვერ მოხდება. ამ მიზნით, სასურველია, რაოდენობრივი კვლევის ჩატარება უკეთესი რეპრეზენტაციისთვის.

ცხრილი 2. კვლევის დიზაინი

თვისებრივი კვლევა		
ტექნიკა	სიღრმისეული ინტერვიუ	ფოკუსური დისკუსია
სამიზნე ჯგუფი	საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენლები, რომლებიც სტაჟირების პროგრამებს სთავაზობენ ახალგაზრდებს	სტაჟირების პროგრამით (1) კერძო სექტორში და (2) საჯარო სექტორში დასაქმებული ახალგაზრდები
შერჩევის ზომა	10	4
კვლევის არეალი	თბილისი	
შერჩევის მეთოდი	მიზნობრივი	
ინტერვიუს/დისკუსიის ხანგრძლივობა	50-60 წუთი	1.5 საათი

ცხრილი 3. კვლევის შერჩევა

სიღრმისეული ინტერვიუების შერჩევა		
სექტორი	სფერო	შერჩევის ზომა
კერძო	საბანკო სფერო (1 რესპონდენტი) მედიცინის სფერო (2 რესპონდენტი) ქსელური მაღაზია (2 რესპონდენტი) ინფორმაციული ტექნოლოგიები (1 რესპონდენტი) მედია (1 რესპონდენტი)	7
საჯარო	ფინანსთა სამინისტრო (2 რესპონდენტი) ეკონომიკის სამინისტრო (1 რესპონდენტი) განათლების სამინისტრო (1 რესპონდენტი)	4
უნივერსიტეტი	საჯარო უნივერსიტეტი	1
სულ	10 ინტერვიუ	12 რესპონდენტი

2. სტაჟიორების კვლევის შედეგები

2.1 სტაჟიორების მნიშვნელობა და სარგებელი

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში, ახალგაზრდებმა სტაჟირებაზე საუბრისას გამოყვეს მისი როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი მხარეები. მიუხედავად იმისა, რომ დისკუსიებზე აღინიშნა ბევრი სარგებელი, რომელიც მიიღეს სტაჟირების სხვადასხვა პროგრამაში მონაწილე ახალგაზრდებმა, სტაჟირებასთან დაკავშირებული მთავარი ასოციაციები არც თუ პოზიტიური იყო. სტაჟირებასთან დაკავშირით ყველაზე ხშირად გაჟღერებული ასოციაციები „უფასო მუშახელს“, „არაანაზღაურებად შრომასა“ და „შავ მუშას“ უკავშირდებოდა.

ახალგაზრდებთან დისკუსიისას გამოიკვეთა, რომ მსგავსი უარყოფითი ასოციაციები ძირითადად გამოწვეული იყო პერსონალური ნეგატიური გამოცდილებისა და იმედგაცრუებისაგან. იქედან გამომდინარე, რომ საქართველოში ერთ-ერთი მწვავე პრობლემა უმუშევრობაა (და, მათ შორის, ახალგაზრდებშიც) რესპონდენტები სტაჟირებას სწორედ დასაქმებასთან აკავშირებდნენ. შესაბამისად, ნეგატიური ასოციაციები უპირველესად დასაქმების უპერსპექტივობით იყო გამოწვეული.

სტაჟირების პროცესის ნეგატიური შეფასების ამხსნელ ფაქტორთა სხვა ჯგუფი უშუალოდ სამუშაო პროცესს უკავშირდება. ამ უკანასკნელით კვლევის მონაწილეები ძირითადად იმედგაცრუებულები არიან. კვლევის შედეგების თანახმად, იმედგაცრუების მიზეზები განსხვავებულია კერძო და საჯარო სექტორში. კერძო სექტორში მთავარი იმედგაცრუება გადატვირთულ სამუშაო გრაფიკს და ანაზღაურების გარეშე იმ ტიპის საქმეების შესრულების ვალდებულებას უკავშირდება, რომელიც იმ პოზიციის ფუნქციებს ცდება, რომელზეც სტაჟიორია აყვანილი. რაც შეეხება საჯარო სექტორს, იქ მთავარი იმედგაცრუება პროფესიული ზრდის შესაძლებლობის არარსებობას უკავშირდება, რაც სტაჟიორთათვის სათანადო დავალებების ან საერთოდ საქმის არარსებობას შეიძლება გულისხმობდეს.

„[სტაჟირება] შავი საქმეა...“ [ქალი, 22 წელი, აღსრულების ეროვნული ბიურო, საჯარო სექტორი]

„[სტაჟიორი] უფასო მუშაა...“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„[სტაჟიორი] უფასო მუშახელია, დაულაღავი შრომაა.“ [ქალი, 19 წელი, კვლევითი ცენტრი, კერძო სექტორი]

“პლუს კიდევ მუშაობ და მერე კიდევ რაღაცეები უნდა წმინდო, ხეხო და ა.შ. ძალიან რთულია რა...” [ქალი, 18 წელი, ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ის იყო, რომ უფრო მეტს მოველოდი. მეგონა, რომ უფრო რაღაც დატვირთვა იქნებოდა...“ [კაცი, 22 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„ქსეროქსებით სირბილთან ასოცირდება ჩემთვის სასამართლოს სტაჟირება.“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სექტორი]

„...თუ დიდი ხანი არ ხარ მაგათთან, არ იჩენენ სირბილს, უფრო უხეშები არიან, უფრო მეტს გავალებენ, იციან, რომ მაინც წახვალ, გაკეთებინებენ იმას, რასაც თავად არ აკეთებენ.“ [ქალი, 19 წელი, კვლევითი ცენტრი, კერძო სექტორი]

„თუ კადრი გჭირდება შენ, მაშინ უნდა აიყვანო სტაჟიორი. უბრალოდ დახმარება თუ გინდა და რაღაცეების ბაინდერებში [ჩალაგება] გინდა, მაშინ არ უნდა აიყვანო სტაჟიორი.“ [კაცი, 26 წელი, ჯანდაცვის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

კვლევის ფარგლებში, ყველა ჯგუფის დანყებისას მუსირებდა ფრაზა „შავი საქმე“, რომელსაც თითოეული ჯგუფისათვის სხვადასხვა დატვირთვა ჰქონდა. ახალგაზრდების ერთი ჯგუფი სტაჟირებას მიიჩნევდა „შავ საქმედ“ შინაარსობრივი მახასიათებლების გამო. რესპონდენტები ელოდებოდნენ მეტ დატვირთვას, ავტონომიურობას, ჩართულობას კონკრეტული დეპარტამენტების საქმიანობაში. იქედან გამომდინარე, რომ მათ თავიანთი გადმოსახედიდან უმნიშვნელო დავალებებს

აძლევდნენ, რომლებიც არ იყო კავშირში მათ პროფესიულ ზრდასთან, შესაბამისად უჩნდებოდათ განცდა, რომ სტაჟირება მათთვის იყო „შავი საქმე“. ამ განცდის მიხედვით განსაკუთრებული განსხვავებები კერძო და საჯარო სექტორის სტაჟირებს შორის არ გამოვლენილა.

„როცა სტაჟირი ხარ, რაღაცნაირად შავი სამსახური შენზე გადადის ხოლმე რა.“ [ქალი, 18 წელი, ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ზოგან არის ასეთი მიდგომა, რომ სტაჟირებს ავალებენ ისეთ საქმეებს, რაც რეალურად მათი განვითარებისთვის საერთოდ არ არის საჭირო და უბრალოდ შავი მუშა სჭირდებათ და ამის გამო იყვანენ სტაჟირებს.“ [ქალი, 22 წელი, საქართველოს პარლამენტი, საჯარო სექტორი]

„[სტაჟირება] ფორმალური ხასიათის რაღაც არის, არაფრის მომცემი. კარგად შეფუთული რაღაც, რომელიც უსარგებლოა, რა თქმა უნდა, გამოცდილების კუთხით.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

კვლევისას გამოვლენილი კიდევ ერთი დისკურსის თანახმად, სტაჟირება „შავ საქმესთან“ უფრო მეტად ასოცირდება იმ ფაქტიდან გამომდინარე, რომ ხშირად სტაჟირება წარმოადგენს არაანაზღაურებად შრომას. ამ მოსაზრების მქონე დისკუსანტთა არგუმენტის თანახმად, სტაჟირება შეიძლება საერთოდ არ იყოს უშინაარსო, მაგრამ მხოლოდ ის ფაქტი, რომ ის არ არის ანაზღაურებადი, ქმნის „შავი საქმის“ ასოციაციას.

„[სტაჟირება] არაანაზღაურებადი შრომაა.“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სექტორი]

„ძირითადად, ასეთ მარკეტებში არის უფასო, ანაზღაურებადი არ არის სტაჟირება და ამ 2 კვირის განმავლობაში ჩვეულებრივი მუშახელი ხარ, რომელსაც ფულს არ უხდებიან რა.“ [ქალი, 18 წელი, ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ფულს რომ გიხდებიან, ე.ი. რაღაც უნდა აკეთო. როცა ფულს არ გიხდებიან და გიმატებენ ძალიან ბევრ რაღაცეებს...“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„როცა ისეთ საქმეებს ავალებენ სტაჟირებს,

როგორც ახსენეს რაღაცეების მიღვა, ფიზიკური შრომა, თან ფულს არ გიხდებიან და თან ისიც არ იცი დაგითხოვენ თუ არა ეს ყველაფერი ერთმანეთზე მოქმედებს და საერთოდ ირევა ადამიანი.“ [კაცი, 22 წელი, იურიდიული კომპანია, კერძო სექტორი]

მიუხედავად სტაჟირებასთან დაკავშირებული ნეგატიური ასოციაციებისა, მასთან დაკავშირებით ასევე გამოიყო დადებითი ასოციაციებიც. ეს უკანასკნელი უკავშირდებოდა ცოდნისა და გამოცდილების მიღების, სოციალური კაპიტალის დაგროვების, სამუშაო გარემოსთან ადაპტირებისა და რეზიუმეს გამრავალფეროვნების შესაძლებლობას.

დისკუსიის იმ მონაწილეთა არგუმენტების თანახმად, ვისთვისაც სტაჟირება დადებით ასოციაციებს იწვევს, ამის მთავარ განმპირობებლად დაწესებულების/ორგანიზაციის საქმიანობაში აქტიური ჩართულობის შესაძლებლობა, დავალების შესრულებისას მეტ-ნაკლები ავტონომიურობა და დასაქმების პერსპექტივა დასახელდა. ცალკეულ შემთხვევებში, რამდენიმე დისკუსანტმა სტაჟირების მთავარ სარგებლად სტაჟირების შემდეგ დასაქმების შეთავაზების მიღება დაასახელა. თუმცა, იმ რესპონდენტებმა, რომელთაც წინასწარვე იცოდნენ, რომ სტაჟირება იმავე უწყებაში/კომპანიაში დასაქმებას არ მოიპოვებდა, აღნიშნეს, რომ იმედგაცრუებასაც არ ქონია ადგილი, პროცესი კი სასარგებლო იყო იმ გამოცდილების გამო, რომელიც მათ სტაჟირების დროს მიიღეს. ასევე აღინიშნა სტაჟირების ისეთი სარგებელიც, როგორც ცხოვრების რიტმის ცვლილება და ახალ, დასაქმებულის რეჟიმზე გადართვა.

„ნაცნობების გაჩენაა.“ [ქალი, 23 წელი, თბილისის მერია, საჯარო სექტორი]

„[სტაჟირება] ცოდნის მიღებაა.“ [კაცი, 19 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

„ჩემთვის არ ასოცირდება შავ საქმესთან, რაც გავდივარ [სტაჟირებას], შემეცვალა მაგ კუთხით შეხედულება...“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სექტორი]

„[სტაჟირება] გამოცდილება, დასაქმების პერსპექტივა.“ [კაცი, 26 წელი, სადისტრიბუციო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

“[სტაჟირება] რეჟიმში ჩადგომაა.” [კაცი, 26 წელი, ჯანდაცვის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ცხოვრების სტილი შემეცვალა, მას შემდეგ, რაც სტაჟიორის 09:00-დან 18:00 საათამდე ფიქსირებულ რეჟიმზე გადავედი.“ [ქალი, 22 წელი, აღსრულების ეროვნული ბიურო, საჯარო სექტორი]

„სულ სუფთა CV-ს გაგზავნას, რაღაცეები რომ გენეროს, ჯობია.“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

მიუხედავად სტაჟირებასთან დაკავშირებული დადებითი თუ უარყოფითი ასოციაციებისა, კვლევის მონაწილეები თანხმდებიან, რომ სტაჟირება მნიშვნელოვანი პროცესია. ეს უკანასკნელი რამდენიმე მიზეზთანაა დაკავშირებული. კერძოდ, სტაჟირება მნიშვნელოვანია, რადგან სტუდენტებს და უნივერსიტეტ დამთავრებულებს აძლევს შესაძლებლობას: (1) შეიძინონ ცოდნა და სამუშაო პროცესისათვის აუცილებელი უნარები, (2) შეიძინონ საჭირო კონტაქტები, (3) ისწავლონ პროფესიული კომუნიკაცია და კოლეგებთან ურთიერთობა, (4) მოახდინონ შრომის ბაზარზე ინტეგრაცია. თუმცა, მიუხედავად ჩამოთვლილი სარგებლისა, კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ სხვადასხვა სექტორსა და ინდუსტრიაში სტაჟირების მნიშვნელობა შესაძლებელია განსხვავდებოდეს.

კვლევის მონაწილეთათვის, მიუხედავად ბევრი გამოწვევისა, რომელიც სტაჟირებას ახლავს თან, პროცესი პირველ რიგში მნიშვნელოვანია გამოცდილების მიღებისა და ემპირიული ცოდნის დაგროვების შესაძლებლობის გამო. ეს უკანასკნელი, თავის მხრივ, პროფესიასთან დაკავშირებული უნარების შეძენასთან, პრაქტიკულ გარემოში საკუთარი თავის გამოცდასა და პრობლემების გადაჭრის განსხვავებული ხედვების გაცნობის შესაძლებლობასთან ასოცირდება.

სტაჟირების პროგრამები ასევე მოაზრებულია იმ თავისუფალი სივრცის ათვისების საშუალებად, რომელიც ქართული საუნივერსიტეტო პროგრამების ისეთ სერიოზულ ხარვეზს ავსებს, როგორცაა თეორიულთან ერთად პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარება. როგორც კვლევის ზოგიერთი მონაწილე

აღნიშნავდა, საუნივერსიტეტო პროგრამები ძალიან დიდ დროს უთმობს თეორიული ცოდნის დაგროვებას და კურსდამთავრებულთათვის უნივერსიტეტიდან პირდაპირ სამუშაო გარემოზე გადართვა რთულია. შესაბამისად, სტაჟირების პროგრამები მათ მიერ განხილულია, როგორც ამ ხარვეზის აღმოფხვრისათვის აუცილებელი მექანიზმი, რომელიც შედეგად იძლევა განვითარებას, პრაქტიკული უნარებისა და პროცესებთან დაკავშირებული გამოცდილების შეძენას. გარდა პროფესიული უნარების ათვისებისა, ახალგაზრდები ყურადღებას ამახვილებდნენ ორგანიზაციული მუშაობის თავისებურებების შესახებ ცოდნის დაგროვების მნიშვნელობაზე, რაც სტაჟიორთა მიერ საჯარო დაწესებულებებისა და კერძო ორგანიზაციების მუშაობის სპეციფიკის გაცნობას უზრუნველყოფს.

„ძალიან მნიშვნელოვანია [სტაჟირება], რადგან ვერ დაინყებ მუშაობას თუ გამოცდილება არ გაქვს... სტაჟირება აუცილებელია. გაგიჭირდება მუშაობა, თუ არ ისწავლე სერვისი, პროცედურები, როგორ იმუშავე?“ [კაცი, 23 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„საკუთარი თავის კომფორტისათვის, სანამ დავინყებ მუშაობას ძირითად გუნდში, მეცოდინება, რა უნდა გავაკეთო სამუშაო გარემოში და უხერხულ სიტუაციას ავირიდე, მერე დამღვეული ხარ რაღაცნაირად ცოდნის კუთხით, სტაჟირება რომ გაქვს გავლილი.“ [ქალი, 23 წელი, კვლევითი ცენტრი, კერძო სექტორი]

„სამართალში იმდენად განსხვავებულია დღეს საქართველოში პრაქტიკა, კანონები და წიგნები, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია მაგ კუთხით, რომ პრაქტიკა გქონდეს.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

“მთავარია, როცა საჯარო სამსახურში მუშაობ, რა არის საჯარო სამსახური და რაზე დგას და ეს ღირებულებები გეცოდინება ძალიან კარგად.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

სტაჟირების მნიშვნელობაზე მსჯელობისას დისკუსანტები ხშირად ხაზს უსვამდნენ იმ ფაქტს, რომ რამდენიმე სტაჟირების პროგრამა გავლილ ან გარკვეული სამუშაო გამოცდილე-

ბის მქონე კადრებზე მოთხოვნა თავად დამსაქმებლებისგან მოდის. შესაბამისად, ჩნდება აუცილებლობა, რომ ახალგაზრდებმა სტაჟირების რაიმე პროგრამა მაინც გაიარონ. გარდა ამისა, დისკუსიებზე ასევე აღინიშნა, რომ სტაჟირების პროგრამებში ჩართულობა თავად ახალგაზრდას წარმოაჩენს როგორც აქტიურ, მოტივირებულ და განვითარებაზე ორიენტირებულ სუბიექტად, რომელიც შეიძლება უფრო მიმზიდველი კადრი იყოს დამსაქმებლისთვის.

სტაჟირების მნიშვნელობაზე საუბრისას დისკუსიის მონაწილეები ყურადღებას ამახვილებდნენ სტაჟირების რაოდენობის ფაქტორზე. კერძოდ, ერთი მოსაზრების თანახმად, სუბიექტის მიერ სტაჟირების ბევრი პროგრამის გავლა პოზიტიურად ფასდებოდა, მეორე მოსაზრება კი, რადიკალურად განსხვავებულია. კვლევის იმ მონაწილეთა არგუმენტის თანახმად, ვინც სტაჟირების რამდენიმე პროგრამის გავლას პოზიტიურად აფასებს, რაც უფრო მეტ სტაჟირებას გაივლის სუბიექტი, მით უფრო სასურველ კანდიდატად აღიქმება დამსაქმებლის მიერ. ისინი კი, ვინც თქვამს, რომ სტაჟირების ბევრი პროგრამის გავლა არცთუ დადებითი მოვლენაა, აღიარებს, რომ სტაჟირება უდავოდ მნიშვნელოვანია და კარიერული განვითარების თვალსაზრისით ის დასაქმების წინაპირობა უნდა იყოს, თუმცა არსებობს ზღვარი, თუ რამდენი სტაჟირების პროგრამა შეიძლება ჩაითვალოს ოპტიმალურად. ახალგაზრდების ამ ნაწილის მოსაზრებით, სტაჟირების რაოდენობა რეზიუმეში არ უნდა აღემატებოდეს 2-3-ს, სხვა შემთხვევაში დამსაქმებელს შესაძლებელია გაუჩნდეს უნდობლობა ახალგაზრდის მიმართ და ჩათვალოს, რომ ის თავის რესურსს ვერ იყენებს სწორად ან არასტაბილური თანამშრომელია.

„CV-ში რომ ჩაგწეროს [სტაჟირება], ეს ყველაზე მთავარია, რომ გამოცდილება გწეროს.“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„აქტიური პიროვნება ჩანხარ გამსაუბრებლისთვის, უფრო კარგი განწყობა ექმნება შენ მიმართ [თუ სტაჟირებები გაქვს გავლილი]...“ [კაცი, 22 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„საწყის ეტაპზე აუცილებელია [სტაჟირება],

თუმცა რაღაც კონკრეტული ანუ მინიმუმ 6-თვიანი გამოცდილება თუ გაქვს სამუშაო უკვე სხვა სამსახურში, სხვა სტაჟირებაზე მისვლა უკვე არარაციონალურია.“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო სფერო, კერძო სექტორი]

„დამსაქმებელსაც გააჩნია, როგორი კუთხით შეხედავს [ბევრ სტაჟირებას]. ორმოცდაათი ორმოცდაათზეა, შეიძლება იმას შენ მოეწონო, როგორც [სამსახურის] მადიებელი კადრი.“ [კაცი, 26 წელი, ჯანდაცვის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„მე რომ ვამონებდე CV-ის და ვნახო, რომ ბევრგან აქვს სტაჟირება გავლილი და დასაქმებული არ არის, პირიქით, უარყოფითად იმოქმედებდა ჩემზე... ბევრგან რომ გაქვს სტაჟირება გავლილი, უფრო მეტი შანსი არის იმის, რომ ადამიანს თავისი უნარები სწორად არ გამოუყენებია იმიტომ, რომ შეიძლება შენ ერთ კონკრეტულ [საქმეში] არ ივარგო, მაგრამ ხუთგან რომ გაქვს ადამიანს სტაჟირება გავლილი, დიდი ალბათობით სადმე აგიყვანდნენ...“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სექტორი]

სტაჟირების მნიშვნელობაზე საუბრისას, ახალგაზრდები ასევე ყურადღებას ამახვილებდნენ კომპანიის ბრენდზე და ორგანიზაციის/უნყების რეპუტაციაზე, სადაც სტაჟირებას გადიოდნენ. კვლევის მონაწილეების შეფასებით, სტაჟირების მნიშვნელობას და სარგებლიანობას ხშირად განსაზღვრავს ის გარემოება, თუ სად, რომელ ორგანიზაციაში გაივლის ახალგაზრდა სტაჟირებას და ვინ იქნება კურატორი. ბრენდი და ორგანიზაციის/უნყების რეპუტაცია შესაძლებელია, ბევრის მთქმელი იყოს მომავალი დამსაქმებლებისთვის. ამ ფაქტორის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს შეიძლება შეეფქმნას წარმოდგენა გამოცდილებაზე, რომელიც მიიღო ახალგაზრდამ კონკრეტულ ორგანიზაციაში/უნყებაში. თუმცა აქვე, ახალგაზრდები იმასაც უსვამდნენ ხაზს, რომ სხვადასხვა ინდუსტრია შესაძლებელია განსხვავებულ მნიშვნელობას ანიჭებდეს კომპანიის ბრენდსა და რეპუტაციას. ამ უკანასკნელის განსაკუთრებულ მნიშვნელობაზე ყურადღება გაამახვილა სარესტორნო ბიზნესში უკვე დასაქმებულმა ერთ-ერთმა დისკუსანტმა. ასევე აღსანიშნავია, რომ კვლევამ გამოავლინა სტაჟირების შედეგად მიღებული გამოცდილების მნიშვნელობა კერძო და, შესაძლებელია,

არასამთავრობო სექტორისთვისაც. რაც შეეხება საჯარო სექტორს, კვლევის მონაწილეთა მოსაზრებით, ის სტაჟირებას არ აღირებს როგორც სამუშაო გამოცდილებას და, შესაბამისად, ნაკლებ მნიშვნელობასაც ანიჭებს დასაქმების პროცესში.

„გააჩნია, სად გაქვს გავლილი და როგორ ეს სტაჟირება.“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„მე მგონი, კერძო სექტორში შენი დამსაქმებლისთვის აქვს მნიშვნელობა, გაიარე თუ არა [სტაჟირება], არასამთავრობოში შეიძლება ჰქონდეს [მნიშვნელობა], მაგრამ რაც შეეხება საჯარო სექტორს, სადაც მაქვს [ახლა სტაჟირება], მათაც იციან, რა არის ეს სტაჟირება და მე რომ იქ რაღაცეები ლამაზად შევფუთო, თვითონაც იციან, რომ სისულელეა.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„კერძოს [სექტორს], მე ვფიქრობ, საერთოდ არ აინტერესებთ სტაჟში გითვლიან თუ არ გითვლიან [სტაჟირებას]. მთავარია, შენ იქ რა ისწავლე, ის გამოცდილება თუ მიიღე, კერძოში ჩვეულებრივად საკმარისია.“ [ქალი, 22 წელი, აღსრულების ეროვნული ბიურო, საჯარო სექტორი]

სტაჟირების კიდევ ერთ მნიშვნელოვან სარგებლად კვლევის მონაწილეები მიიჩნევენ პროფესიულ გარემოში ადაპტირებისა და სოციალური კაპიტალის დაგროვების შესაძლებლობას. ამ კონტექსტში აღნიშნული იყო ისეთი მახასიათებლების განვითარების მნიშვნელობა, როგორიცაა საკუთარ თავზე მუშაობა, ახალ გარემოსთან შეგუება, კოლეგებთან ურთიერთობა. თუმცა, იქედან გამომდინარე, რომ ახალგაზრდები სტაჟირებაში ხედავენ დასაქმების შესაძლებლობას, მათთვის სტაჟირების მთავარ სარგებლად მაინც დასაქმების შეთავაზება მოიაზრება. კვლევის მონაწილეთაგან ზოგიერთს ჰქონდა სტაჟირების შემდეგ დასაქმების შეთავაზება, რასაც ზოგიერთი დათანხმდა, სხვებმა კი უარი თქვეს დასაქმებაზე სამუშაო პირობებით უკმაყოფილების ან უნივერსიტეტთან სამსახურის შეუთავსებლობის გამო. მიუხედავად იმისა, როგორი იყო კონკრეტული რესპონდენტების გამოცდილება დასაქმების შესახებ შეთავაზების მიღება-არმიღების ან დათანხმება-არდათანხმების თვალსაზრისით, დისკუსიის

მონაწილეები იზიარებდნენ მოსაზრებას, რომ სტაჟირების ერთ-ერთი მთავარი სარგებელი, არა უბრალოდ დასაქმება, არამედ იმ უწყებაში/ორგანიზაციაში დასაქმებაა, სადაც ახალგაზრდა გადის პრაქტიკას.

„ჩემთვის სტაჟირების პერიოდი გულისხმობს იმას, თუ რამდენად მოხდება გარემოსთან შეგუება ზოგადად... გარდა ამისა, ერთი არის გარემოს რამდენად ეგუები, მეორე არის, რამდენად სწორი გაქვს თანამშრომლებთან კომუნიკაცია, რამდენად ეწყობი...“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„სტაჟირება არის, პირველ რიგში ის, რომ სწავლობ ადამიანებთან ურთიერთობას, შედიხარ შრომით ბაზარზე, სწავლობ მეტ სუბორდინაციას, ხელმძღვანელობასთან ურთიერთობას, ამავდროულად, ხდები უფრო დამოუკიდებელი...“ [კაცი, 28 წელი, მედია, კერძო სექტორი]

„ვაკანტური გახდა თანამშემნის თანამდებობა და სტაჟირების შემდეგ შემომთავაზა თვითონ უფროსმა, რომ დავრჩენილიყავი. ეგეც ბენეფიტი არის, რა თქმა უნდა, იმიტომ, რომ თუ ასე გაგიმართლებს, რომ სტაჟირების შემდეგ მართლა იქ დაგასაქმონ... თან ისე, რომ მართლა შენით ხარ მისული და არავის რეკომენდაცია არ გაუნევია შენთვის, ყველაზე დიდი გამართლებაა.“ [ქალი, 22 წელი, თბილისის მერია, საჯარო სექტორი]

მიუხედავად სტაჟირების შედეგად ახალგაზრდის დამოუკიდებლობის შედარებით მაღალი ხარისხის შესახებ გაქვს დასაქმებული მოსაზრებისა, სტაჟირების ერთ-ერთ სარგებლად პირიქით, სტაჟირებზე დაკისრებული ნაკლები პასუხისმგებლობის გრძნობა დასახელდა. შესაბამისი ნარატივების ავტორების მოსაზრებით, სტაჟირების შრომა ხშირად არ ანაზღაურდება და ამის კომპენსაცია მათთვის სწორედ ნაკლები პასუხისმგებლობის დაკისრებით ხდება. შესაბამისად, სტაჟირის ნაკლები პასუხისმგებლობის გამო, ერთგვარად აქვს შესაძლებლობა უფრო თავისუფლად იმუშაოს საკუთარი უნარების განვითარებაზე, თავისუფლადვე შეასრულოს კურატორის მიერ მიცემული დავალებები და უფრო თავდაჯერებულად მიიღოს პროფესიული განვითარებისთვის საჭირო გადაწყვეტილებები.

„გაქვს კონკრეტული მიზანი, მაგრამ შეცდომები გეპატიება და ეს იცი, გააზრებული გაქვს და ამის გამო შენ ანაზღაურებას არ იღებ. შესაბამისად, თავისთავად ცხადია, ნაკლები გაქვს პასუხისმგებლობა.“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„ვერანაირად ვერ იქნები პასუხისმგებელი პირი, როცა ხარ სტაჟირი და თუნდაც მეორე კურსის სტუდენტი... 4 რომც გქონდეს GPA, ვერ აიღებ იმხელა პასუხისმგებლობას [რამდენსაც თანამშრომელი].“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

კვლევის ფარგლებში ასევე გამოვლინდა სტაჟირებასთან დაკავშირებულ პოზიტიური სხვა ასპექტებიც. კერძოდ, სტაჟირების ერთ-ერთი ყველაზე დადებითი შედეგი საკუთარი სამსახურის, მიზნისა და საქმისადმი ვალდებულების/პასუხისმგებლობის გრძნობის გაჩენაა. ამასთან, სტაჟირება ასევე აღქმულია ცხოვრების ახალ ეტაპზე გადასვლის პროცესად. კერძოდ, სამსახურებრივი/სტაჟირების ვალდებულებებიდან გამომდინარე ახალგაზრდებს უწევდათ ფიქსირებულ სამუშაო დროსთან, გრაფიკსა და კონკრეტულ სამსახურთან დაკავშირებულ თუნდაც ისეთ წესთან ადაპტირება, როგორცაა დრესკოდი.

„რეალურად, [კარგია ის, რომ] პასუხისმგებლობას გრძნობ, პერსპექტივას, მომავალს, ვალდებულებას... ვგრძნობდი, რომ რაღაც უნდა გამეკეთებინა. საჭირო პიროვნებად გრძნობ თავს. ეგ მომენტი იქმნება უფრო და ეგუები იმ გრაფიკსაც და იმ სამუშაო განრიგში ჯდები.“ [კაცი, 21 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„გამოცდილებაც არა, უფრო დრესკოდს მივეჩვიე, კიდე გრაფიკს.“ [ქალი, 20 წელი, ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

სტაჟირების მნიშვნელობასა და სარგებელზე დისკუსიებისას, ახალგაზრდები ასევე აფასებდნენ თავიანთ კარიერულ გადაწყვეტილებებს. კვლევის მონაწილეთა დაკვირვებით, სტაჟირებამ საშუალება მისცა მათ კიდევ ერთხელ გადაეხედათ პროფესიულ მიზნებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებებისთვის. როგორც აღმოჩნდა, ახალგაზრდების ერთი ნაწილი მივიდა იმ დასკვნებამდე, რომ მათ პროფესია სწორად ჰქონდათ არჩეული; მეორე ჯგუფი

სტაჟირების შედეგად მივიდა დასკვნამდე, რომ არჩეული სფერო მათ ინტერესებს არ შეესაბამებოდა. დისკუსანტების მესამე ჯგუფს კი, რომელსაც არ ჰქონდა წინასწარ შერჩეული პროფესიული საქმიანობის სფერო, სტაჟირება დაეხმარა მათთვის საინტერესო კონკრეტული მიმართულების არჩევაში.

„სანამ სტაჟირებას დავიწყებდი, ძალიან მინდოდა, რომ სასამართლოში მემუშავა და ვაპირებდი კიდევ. სტაჟირების მერე მივხვდი, რომ იქ მუშაობა არ მინდა.“ [ქალი, 22 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

„პროფესიული თვალსაზრისით გამომადგა სტაჟირება. მივხვდი, რომ პროფესიისთვის თავი უნდა დამენებებინა.“ [კაცი, 23 წელი, ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ჩემთვის სტაჟირება იყო კიდევ არჩევანის გაკეთების საშუალება. იმ პერიოდში არ მქონდა გადაწყვეტილი, რა სფეროში მინდოდა ვყოფილიყავი, სტაჟირება დამეხმარა, [მივხვდარიყავი] რომ ეს ჩემი სფერო იყო.“ [კაცი, 19 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

„გეოლოგიურზე ვსწავლობდი უნივერსიტეტში და მაღაროში ჩასვლა რომ მომიწია, გადავედი ეგრევე ბიზნეს-ადმინისტრირებაზე.“ [კაცი, 26 წელი, სადისტრიბუციო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

2.2. სტაჟირებასთან დაკავშირებული მოლოდინები

სტაჟირებასთან დაკავშირებით ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი პროცესის მიმართ არსებული მოლოდინებია. კვლევის მონაწილე ახალგაზრდების შეფასებით, ძალიან დიდი განსხვავებაა მათ მოლოდინებსა და არსებულ რეალობას შორის. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ რეალობასა და მოლოდინებს შორის დისონანსი რამდენიმე მიზეზითაა გამოწვეული. ერთი მიზეზის თანახმად, ახალგაზრდები მოელოდნენ, რომ მიიღებდნენ უფრო საპასუხისმგებლო და თვისებრივად განსხვავებულ დავალებებს, რეალურად კი მათი დავალებები ისეთ მარტივ ან „შავ საქმეებს“ უკავშირდებოდა, როგორცაა დოკუმენტების ასლების გადაღება, გადაწყობა ან დამლაგებლის პოზიციის შეთავსება.

მოლოდინებსა და რეალობას შორის კიდევ ერთი აცდენა იმ გარემოებას უკავშირდება, რომ სამუშაოს დაწყების წინ არ ხდება სტაჟირების სათანადო ინფორმირება პროცესთან დაკავშირებით, მათი ფუნქცია-მოვალეობების მკაფიო განსაზღვრა. აქედან გამომდინარეობს კიდევ ერთი აცდენა მოლოდინსა და რეალობას შორის. კერძოდ, ინფორმირების შემთხვევაშიც, ხშირად სტაჟირთა მიერ რეალურად შესრულებული საქმეები ცდება და/ან არ შეესაბამება წინასწარ გაცხადებულ უფლება-მოვალეობებს. ეს ყველაფერი კი, კვლევის მონაწილეთა თქმით, სტაჟირების პროცესით სერიოზულ იმედგაცრუებას იწვევს.

„ჩემი იმედგაცრუება იყო ის, რომ გარემო უნდა ყოფილიყო გერმანულ სტილში, დისციპლინა, მაგრამ არ დამხვდა.“ [კაცი, 19 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

„პირველად როცა მივედი გასაუბრებაზე, სტაჟირებაზე მითხრეს, რომ სარჩელების წერა მომიწევდა, მომიწევდა სასამართლოში წარდგენა... რეალობა იყო სრულიად სხვა. მე მომცეს რაღაც ისეთი დავალება, კონვერტების ჩაბარება, შეტანა და ასეთი რაღაცეები...“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„პირველ დღეს რომ მიდიხარ, კი გეუბნებიან, რომ ეს უნდა აკეთო, მაგრამ მერე სად მიდის მაგ ფუნქციების ჩამონათვალი, არ ვიცი.“ [კაცი, 26 წელი, სადისტრიბუციო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„გეუბნებიან, რომ ერთ რამეს გააკეთებ და მერე გინევს ყველაფერზე ყურადღების მიქცევა.“ [ქალი, 18 წელი, ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

2.3. სტაჟირების ხელმისაწვდომობა და მისი შერჩევის კრიტერიუმები

კვლევის მონაწილე ახალგაზრდების მოსაზრებით, საქართველოში დღეს სტაჟირება ფართოდ ხელმისაწვდომია მსურველებისათვის როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში და აღნიშნულთან დაკავშირებით სრული თანხმობაა კვლევის მონაწილეებს შორის იმის მიუხედავად, თუ რომელ სექტორში გადიოდნენ ან გადიან ისინი სტაჟირებას. მართალია, სტაჟირება ორივე სექტორში ხელმისაწვდომია,

თუმცა კონკრეტული ფაქტორები, რომლებიც სტაჟირების გავლასა თუ შემდგომ დასაქმებას მიმზიდველს ხდის ამა თუ იმ სექტორში, განსხვავებულია. საგულისხმოა, რომ კერძო სექტორში სტაჟირებაგავლილი ახალგაზრდები უფრო სასურველად მიიჩნევენ საჯარო სექტორში სტაჟირებასა და დასაქმებას, რადგან ეს სექტორი სტაბილურობის განცდასთანაა მათთვის დაკავშირებული. რაც შეეხება საჯარო სამსახურში სტაჟირებაგავლილ ახალგაზრდებს, ისინი კერძო სექტორში სტაჟირების გავლასა და დასაქმებას მიიჩნევენ მიმზიდველად, რადგან იქ პროფესიული ზრდის მეტ შესაძლებლობასა და სტაჟირების დროს რეალურად საქმის კეთების შესაძლებლობას ხედავენ. ამ მოსაზრების მომხრეების არგუმენტების თანახმად, საჯარო სექტორში დასაქმებულებს თავად არ აქვთ ხშირად საქმე, შესაბამისად, სტაჟირისთვის საქმის გამოძებნაც რთულია. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ სტაჟირის არც ცოდნის დაგროვების შესაძლებლობა აქვს და არც განვითარების. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ კვლევის მონაწილეები ხაზს უსვამდნენ იმ გარემოებასაც, რომ რეალობა განსხვავებული შეიძლება იყოს არა მხოლოდ სექტორების მიხედვით, არამედ საჯარო სექტორში სხვადასხვა უწყებებს შორისაც.

„დღეს არის ბევრი კონკურსი და, შესაბამისად, უკვე შეიძლება, რომ რეალურად self-made man გახდე, შენით დაიწყო რაღაც, გაიარო კურსები, გაიარო გამოცდები, გასაუბრებები და დაინიშნო.“ [კაცი, 28 წელი, მედია, კერძო სექტორი]

„ყოველდღიურ უწყებათაშორის წერილებს და ჩანწრებს ვაკეთებდი და გამომართლა იმ მხრივ, რომ უნივერსიტეტი ჩემთან ახლოს იყო. ხელმძღვანელი მეუბნებოდა, რომ არ არის საქმე და რა გავაკეთო, როცა გინდა წადი და მოდიო.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, კერძო სექტორი]

„ხელმისაწვდომია სტაჟირება ახლა ძალიან ჩვეულებრივად, ყველას შეუძლია, რომ ნებისმიერი, თუნდაც კერძოში და თუნდაც საჯარო სამსახურში გაიაროს. გეხვეწებიან, ოღონდ მოდი სტაჟირებაზე.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

„მე ვერ ვიტყვი, რომ იქ [საჯარო სექტორში]

არავინ არაფერი არ მასწავლა ან არავინ არაფერს არ მავალბდა. იქ რომ საქმე იყო [სტაჟიორებისთვის], რა ვიცი ასეთი საქმე თანამშრომლებს არ ჰქონდათ.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

კვლევის შედეგების მიხედვით, სტაჟირების პროგრამების განაცხადები ხშირად იდება დასაქმების ვებ-გვერდებზე, სადაც სტუდენტებს ეძლევათ შესაძლებლობა აირჩიონ მათთვის სასურველი პოზიცია და ორგანიზაციები. საჯარო და კერძო სექტორის პროგრამების მცირე ნაწილი სტაჟიორებს უხდის მინიმალურ ანაზღაურებას, თუმცა, სტაჟირების პროგრამების უმრავლესობა არაანაზღაურებად პრაქტიკას სთავაზობს ახალგაზრდებს. დისკუსიების მონაწილეთა თქმით, არაანაზღაურებადი სტაჟირების გავლა, სურვილის შემთხვევაში, თავისუფლად შეუძლიათ ახალგაზრდებს. რაც შეეხება ანაზღაურებად სტაჟირებებს, ის ახალგაზრდების ფართო წრეზე ნაკლებადაა გათვლილი, რადგან მაღალი კონკურსის გამო, იქ მოხვედრა ძალიან რთულია.

„სადაც წერია, რომ სტაჟირება არის ანაზღაურებადი, ასეთია პროკურატურა, ცენტრალური საარჩევნო კომისია, მანდ ძალიან რთულია ზოგადად სტაჟირებაზე მისვლა. და როდესაც რაღაცა ანაზღაურებაა, ანაზღაურება ისეთი არაფერი არ არის, მაგრამ რაღაცა მაინც ხომ არის?... სადაც არ არის ანაზღაურება, იქ ძალიან მარტივია სტაჟირების დაწყება.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

რაც შეეხება ახალგაზრდების მიერ სტაჟირების შერჩევის კრიტერიუმებს, როგორც კვლევის შედეგები მონიშნავს, ისინი მრავალფეროვანია და შეიძლება გულისხმობდეს, როგორც კონკრეტული კურატორის რეპუტაციას, ასევე ახალგაზრდის მიერ საკუთარი თავის სამიზნე აუდიტორიისთვის გაცნობის შესაძლებლობას. როგორც კვლევის რესპონდენტები აღნიშნავენ, კარიერის სანწყის ეტაპზე ისინი დიდ ყურადღებას აქცევენ სტაჟირების პროგრამების შინაარსსა და მის თანხვედრას პროფესიულ ინტერესებთან. ოფიციალურ საკონკურსო განცხადებებში მითითებული ინფორმაციის გარდა, აღმოჩნდა,

რომ ახალგაზრდები არც თუ იშვიათად ცდილობენ მეგობრების, ახლობლების დახმარებით მოიძიონ დამატებითი ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რეალურად რა ცოდნის მოცემა შეუძლია კონკრეტულ ორგანიზაციას/უნყებას, სტაჟირების კურატორს, რა კორპორატიული კულტურის მატარებელია ორგანიზაცია და სხვა. ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით, ახალგაზრდები ცდილობენ წინასწარ შეაფასონ, რამდენად შეესაბამება ესა თუ ის პროგრამა მათ მიზნებს.

„თვითონ ორგანიზაცია, უფროსი ვინც იყო, ძალიან მაგარი უფროსი იყო. ვიცოდი, რომ ძალიან ბევრ ცოდნას მომცემდა და ვიცოდი, რომ ზოგადად სტაჟიორებთან საკმაოდ ისეთი დამოკიდებულება ჰქონდა...“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„კიდევ მთავარი ის არის, როგორი გარემო იქნება შიგნით შექმნილი, ასე რომ წინასწარ მაინც რაღაცეებს ვარკვევ ხოლმე სფეროსთან დაკავშირებით, რომ გავერკვე მიღირს თუ არა [სტაჟირებაზე მისვლა], შეიძლება რაღაც გამოცდილება და ცოდნა მივიღო...“ [კაცი, 22 წელი, იურიდიული კომპანია, კერძო სექტორი]

„მე მქონდა ალტერნატივა სასამართლოსა და დანაშაულის პრევენციის ცენტრს შორის [გამეკეთებინა არჩევანი]. სასამართლოზე იმდენად ცუდი რაღაცეები გამიგია, სტაჟირების მხრივ, რომ არ წავედი.“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სექტორი]

სტაჟირების შერჩევის კრიტერიუმებთან მიმართებაში ასევე აღინიშნა ბრენდის ფაქტორის მნიშვნელობა. საკუთარი გამოცდილების გამოხარებისას, კვლევის მონაწილეები საუბრობდნენ, რომ პირველი სტაჟირებისათვის არ ჰქონდათ მკაფიოდ ჩამოყალიბებული შერჩევის კრიტერიუმები. თუმცა, განვითარების შემდგომ ეტაპზე ძალიან დიდ ყურადღებას აქცევენ „ბრენდინგს“, რაც ორი ფაქტორით იყო გამოწვეული. ერთი ის არის, რომ ბრენდირებული კომპანიები/ორგანიზაციები თვისებრივად განსხვავებულ, უფრო დახვეწილ სტაჟირების პროგრამებს სთავაზობენ ახალგაზრდებს, რაც მათში, როგორც პოტენციურ თანამშრომლებში მეტ ნდობას იწვევს. მეორე ფაქტორი კი კომპანიის/უნყების რეპუტაციას უკავშირდება და რადგან „გააჩნია, სად გაივლი სტაჟირებას“,

დადებითი რეპუტაციის მქონე კომპანიაში/უნწყებაში სტაჟირების გავლა აღქმულია, როგორც კარიერული განვითარებისათვის გადადგმული პოზიტიური ნაბიჯი.

„როდესაც სტაჟირება გადავწყვიტე, ცოდნა ამემალღებინა და კომუნიკაცია მქონოდა და ა.შ. კრიტერიუმებით არ დავინტერესებულვარ. შემდეგ უკვე, როცა განვითარების რაღაც კონკრეტულ ეტაპზე გადავდიოდი, ეს იყო ბრენდინგი, რამდენად ვენდობოდი კომპანიას და რამდენად წამადგებოდა ეს სამომავლო გეგმებში და პერსპექტივებში.“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„ბრენდი იყო მთავარი იმიტომ, რომ მნიშვნელოვანია ვიცოდე, რა ბრენდია, სადაც მე მივდივარ სამუშაოდ იმიტომ, რომ ეს შემდეგ ჩემს კარიერაშიც დამეხმარება.“ [კაცი, 22 წელი, იურიდიული კომპანია, კერძო სექტორი]

პონდენტისთვის საკუთარი თავი წარედგინა კონკრეტული სამიზნე სეგმენტისთვის.

„როცა დასაქმების საიტებზე შევდივარ, ვეძებ ანაზღაურებადს იმიტომ, რომ მე ვარ ჩემს თავზე დამოკიდებული და ვერ ვიარსებებ ანაზღაურების გარეშე.“ [ქალი, 28 წელი, მედია, კერძო სექტორი]

„ანაზღაურებადს ვეძებ, სტაჟირებაზე ვერ ვივლი, რომ 700 ლარს ვუყურო და სადმე კაბინეტში ვიჯდე, მაგას მირჩევნია გარეთ ვიარო და 2000 ლარი მქონდეს.“ [კაცი, 26 წელი, სადისტრიბუციო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„ჩემთვის მნიშვნელოვანი იყო ის, რომ ჩემი პროდუქტი, რასაც ვქმნიდი რეალურად, ჩემი სტატიები და ა.შ. საზოგადოების ფართო ფენებისთვის ყოფილიყო ცნობილი. გარდა ამისა, ჩემი რაღაცა კონკრეტული უნარები რომ ამემალღებინა, ესეც მინდოდა.“ [კაცი, 28 წელი, მედია, კერძო სექტორი]

კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ სტაჟირების პროგრამების შერჩევის კრიტერიუმებზე გავლენას ახდენს არა მხოლოდ კარიერული მიზნები, არამედ სუბიექტის ფინანსური მდგომარეობაც. მართალია, გაუფერდა მოსაზრება, რომ სტაჟირების პროგრამის შერჩევისას უმნიშვნელოვანესი კრიტერიუმი მისი შინაარსობრივი მხარეა. თუმცა, სხვა მოსაზრების თანახმად, სტაჟირების პროგრამების მხოლოდ შინაარსი არაადამაკმაყოფილებელი კრიტერიუმი და გადაწყვეტილებაზე გავლენას ისიც ახდენს, თუ რა ფინანსურ სარგებელს სთავაზობს ახალგაზრდებს სტაჟირება და შემდეგ უკვე სამსახური.

ასევე, გარდა ზოგადი კარიერული მიზნებისა და ფინანსური დაინტერესებისა, სტაჟირების შერჩევის კრიტერიუმებზე დიდ გავლენას ახდენს მოღვაწეობის სფეროც. კერძოდ, ზოგიერთ პროფესიას აქვს განსხვავებული მოთხოვნები, რომელიც რეალიზაციისთვის სპეციფიკურ შესაძლებლობებს შეიძლება საჭიროებდეს. კვლევის ერთ-ერთი მონაწილის მოსაზრებით, გარდა პროფესიული ზრდისა და უნარების განვითარებისა, მისთვის მნიშვნელოვანი იყო პლატფორმა, რომელსაც კონკრეტული სტაჟირების პროგრამა სთავაზობდა. აღნიშნული კარგი საშუალება იყო რეს-

2.4. სტაჟირების პროცესთან დაკავშირებული სირთულეები

კვლევის ფარგლებში განსაზღვრული ერთ-ერთი ამოცანა სტაჟირების პროცესის წამახალისებელი და ხელისშემშლელი ფაქტორების იდენტიფიცირებაა. შესაბამისად, დისკუსია შეეხებოდა ახალგაზრდების პრობლემებს და მამოტივირებელ ფაქტორებს. მიუხედავად კონკრეტული რესპონდენტის სტაჟირებით კმაყოფილების ან უკმაყოფილებისა, ახალგაზრდები აქტიურად საუბრობდნენ პრობლემებზე, რომლებიც ზეგავლენას ახდენს მათ გამოცდილებაზე.

კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, მოცემული ქვეთავი თემატურად წარადგენს ახალგაზრდების მიერ ფოკუსური დისკუსიების დროს იდენტიფიცირებულ პრობლემებს. დისკუსანტები მიიჩნევდნენ, რომ ამ პრობლემების აღმოფხვრას დადებითი და წამახალისებელი ზეგავლენა ექნება მთლიანად პროცესზე, სტაჟირების პროცესის ეფექტიანობასა და მიღებულ გამოცდილებაზე.

2.4.1 სტაჟირების გავლენა დასაქმების შედეგებზე

სტაჟირების მნიშვნელობასა და სარგებელზე საუბრისას ახალგაზრდები აღნიშნავენ, რომ მათთვის სტაჟირების მთავარი მიზანი დასაქმება იყო. დასაქმებასა და სტაჟირების მიზნებზე საუბრისას, დისკუსია ორი მიმართლებით ვითარდებოდა: ერთი, ახალგაზრდები საუბრობდნენ თავიანთ პრიორიტეტებზე და აღნიშნავენ, რომ მათთვის მნიშვნელოვანია, გაიარონ სტაჟირების ისეთი პროგრამები, რომლებიც კანდიდატის დასაქმებას ისახავს მიზნად. მეორე, ახალგაზრდები საუბრობდნენ იმედგაცრუებაზე, რაც იმ ფაქტს უკავშირდება, რომ სტაჟირება არაა დასაქმების გარანტი. პრობლემებიც სწორედ სტაჟირების მიზანთანაა დაკავშირებული. კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლები გულწრფელები და პირდაპირები იყვნენ სტაჟირებთან და სწორი ინფორმაცია მიანიჭონ მათ სტაჟირების საბოლოო მიზანთან დაკავშირებით. დამსაქმებლებმა არ უნდა შეუქმნან ახალგაზრდებს არარეალისტური მოლოდინები და წინასწარ უნდა აცნობონ იმის შესახებ, პროგრამის მიზანი დასაქმებაა თუ უბრალოდ სამუშაო გამოცდილების გადაცემა.

„იმედგაცრუება არის ის რომ, როცა ქრონიკულად [გუებნებიან] მოდი, მოდი და არ დაგასაქმებ...“ [ქელი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

„სტაჟირებაზე რომ მიდიხ [ახალგაზრდა], უნდა იცოდეს, დაიწყებს მუშაობას, თუ ეს უბრალოდ სტაჟირების კურსია. გულახდილად უნდა უთხრას [დამსაქმებელმა] თავის სტაჟირებს, რას უნდა ელოდოს, რამდენი ადგილია და რა პერსპექტივა აქვს, რომ ფუჭი მოლოდინები არ ქონდეს.“ [კაცი, 28 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

კვლევის შედეგები უჩვენებს, რომ სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად არ აღიარება ერთ-ერთი ყველაზე მწვავე პრობლემაა, რომელიც დასაქმებასთან დაკავშირებულ სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს. როგორც უკვე აღინიშნა, სტაჟირება შუალედური რგოლია უნივერსიტეტსა და პირველ სრულგანაკვეთურ სამსახურს შორის. შესაბამისად, სტაჟირების

არ აღიარება სამუშაო გამოცდილებად მნიშვნელოვნად აფერხებს ახალგაზრდების სრულგანაკვეთურ პოზიციებზე აყვანის პროცესს.

ახალგაზრდების შეფასებითა და გამოცდილებით, დამსაქმებელთა მიერ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებში მითითებული გამოცდილების კომპონენტი, არ აღიარებს სტაჟირებას პროფესიულ სამუშაო გამოცდილებად. უკეთეს შემთხვევებში, დამსაქმებლები ამის კომპენსირებას საკუთარი სტაჟირების პროგრამების შეთავაზებით ახდენენ. ახალგაზრდების მოსაზრებით, სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად არ აღიარება ხშირად გამოწვეულია იმ მიზეზით, რომ სტაჟირება აღქმულია მოხალისეობრივ სამუშაოდ, რომელიც დამსაქმებელთა მიერ არ ანაზღაურდება. გამოცდილებისა და ანაზღაურების კომპონენტი განსაკუთრებით პრობლემურია საჯარო სამსახურისათვის, სადაც არაანაზღაურებადი სტაჟირებები არ ითვლება გამოცდილებად. თუმცა, თუ სუბიექტი გადიოდა ანაზღაურებად სტაჟირებას, რაც უმეტესად კერძო სექტორში ხდება, მას შესაძლებელია ჰქონდეს მეტი შანსი, რომ სტაჟირება ჩაუთვალოს პროფესიულ გამოცდილებად. აქვე აღსანიშნავია, რომ ანაზღაურების ფაქტორს გამოცდილების კონტექსტში ახალგაზრდები მხოლოდ საჯარო სექტორთან მიმართებაში ახსენებდნენ და იგივე მიზეზი არაა ვალიდური კერძო სექტორის შემთხვევაში. სექტორებს შორის განსხვავებების ახსნისას, ახალგაზრდები აცხადებდნენ, რომ ბიუროკრატიული ბარიერებიდან გამომდინარე, საჯარო სექტორი ყურადღებას ამახვილებს სტაჟირების ფორმალურ მხარეზე, კერძო სექტორი კი მეტად მნიშვნელოვნად მიიჩნევს ახალგაზრდის მოტივაციას, განვითარების გზას და სტაჟირების შინაარსს. შესაბამისად, ამ მოცემულობიდან გამომდინარე, ახალგაზრდები ელოდებიან, რომ სტაჟირების გამოცდილებით უფრო მარტივი კერძო სექტორში დასაქმებაა საჯაროსთან შედარებით.

„ხელშეკრულებას კი დებ დაწესებულებასთან, თუმცა რადგან ხელფასი არ გერიცხება, როცა მიდიხარ დამსაქმებელთან სპეციალისტად რომ დასაქმდე, [სტაჟირებას] არ გითვლიან არაფერში... გამოცდილებას კი, ბევრ რაღაცას იღებ, მაგრამ რეალურად დასაქმების დროს სამსახურმა შეიძლება საერთოდ არ მიაქციოს ყურადღება ... თუნდაც კერძო ბანკში, რომ

ვეძებ რაღაც იურისტის ან თუნდაც დამხმარე იურისტის ვაკანსიაზე, 2-ნლიან იურისტის გამოცდილებას მთხოვენ, 5-ნლიან იურისტის გამოცდილებას მთხოვენ და სტაჟირებას არ მითვლიან გამოცდილებაში.“ [ქალი, 23 წელი, თბილისის მერია, საჯარო სექტორი]

„ერთკომპანიაშითუგაივლირაღაცსტაჟირებას, მეორე კომპანია პირდაპირ არ აგიყვანს. ის ცალკე თავის სტაჟირებას ჩაგიტარებს ან გამოსაცდელი ვადით მიგიღებს. ანუ იმის გარანტიაც არ გაქვს, რომ აქ თუ გაივლი და დროს დახარჯავ, გიღირდეს იმიტომ, რომ სხვაგან აღარ მოგიწევს სტაჟირების გავლა.“ [კაცი, 22 წელი, იურიდიული კომპანია, კერძო სექტორი]

„საჯარო სამსახურმა [სტაჟირება] შეიძლება არ ჩათვალოსსამუშაოგამოცდილებად,კერძოებს მე ვფიქრობ, საერთოდ არ აინტერესებთ სტაჟში გითვლიან თუ არ გითვლიან; თუ შენ ისწავლე, იქ რაც იყავი, ის გამოცდილება თუ მიიღე, კერძოში ჩვეულებრივად საკმარისია... [კერძო სექტორში] მე სერთიფიკატი არსად დამჭირვებია; იტყვი უბრალოდ, რომ ექვსი თვე გავლილი მაქვს, ვიყავი სტაჟიორად, მგონია, რომ კერძოებში მაინც ყველა ვარიანტში ჭრის, საკმარისი იქნება.“ [ქალი, 22 წელი, აღსრულების ეროვნული ბიურო, საჯარო სექტორი]

კვლევის ძირითადი დისკურსის თანახმად, საჯარო სექტორთან შედარებით, სტაჟირების გამოცდილებით მუშაობის დაწყება კერძო სექტორში ბევრად მარტივია. თავიანთი მოსაზრების არგუმენტირებისას, დისკუსიების მონაწილეები, სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად აღიარების კომპონენტის მნიშვნელობის გარდა, ყურადღებას კიდევ ორ გარემოებაზე ამახვილებდნენ, რაც, მათი აზრით, განასხვავებს საჯარო და კერძო სექტორს ერთმანეთისგან. ერთი, საჯარო სექტორს აქვს განსხვავებული მოწყობისა და მუშაობის პრინციპები, ასევე ანგარიშგების მექანიზმი. მეორე, კერძო სექტორს აქვს განსხვავებული ინტერესები მეტადაა ფოკუსირებულია მოგებაზე და მისთვის სასარგებლო გადანაწილებების მიღებაზე, ვიდრე ფორმალური წესების დაცვაზე.

საჯარო სექტორის მუშაობის განსხვავებულ პრინციპებზე საუბრისას ყურადღება გამახვილდა საჯარო სტრუქტურების ბიურო-

კრატიულობაზე. როგორც კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, იქ წინასწარ განსაზღვრულია საჯარო მოხელეთა რაოდენობა, რომელიც ამა თუ იმ სტრუქტურაში შეიძლება მუშაობდეს, მოხელეთა რანგები, რანგების მიხედვით სახელფასო კატეგორიები და ა.შ. გარდა ამისა, საჯარო სამსახურში სრულგანაკვეთური სამსახურის დაწყების წინაპირობაა საჯარო მოხელეთა შესარჩევი კონკუსის გავლა. შესაბამისად, თუ სტაჟიორს სურს, რომ სტაჟირების შემდგომ საჯარო სამსახურში გააგრძელოს მუშაობა, უპირველესყოვლისა, უნდა არსებობდეს თავისუფალი ვაკანსია, რომლის საკონკურსო შერჩევამაც მას მონაწილეობის მიღება შეუძლია. სხვა შემთხვევაში, საჯარო სამსახურის თანამშრომლებს არ აქვთ უფლება, სტაჟიორს შესთავაზონ სრულგანაკვეთური სამსახური და გაზარდონ სამტატო რაოდენობა.

საჯარო მოხელის შერჩევის პროცესის განხილვისას, ახალგაზრდები დამატებით იმასაც აღნიშნავენ, რომ საჯარო სექტორისათვის დამახასიათებელია კადრების სიჭარბე და ალბათობა იმისა, რომ სტაჟირებისას დამატებით ვაკანსია გამოთავისუფლდება, ძალიან დაბალია. გარდა ამისა, რამდენიმე რესპონდენტმა აღნიშნა ნეპოტიზმის პრობლემა და მასთან დაკავშირებული სირთულეები. კვლევის მონაწილეთა მოსაზრებით, მიუხედავად იმისა, რომ ნეპოტიზმის პრობლემა არც კერძო სექტორისთვისაა უცხო, განსხვავება ის არის, რომ კერძო სექტორში შეიძლება ნაცნობობით დაიწყო სტაჟირება/მუშაობა, მაგრამ საჭირო უნარებისა და კომპეტენციის მქონე კადრები კერძო სექტორისთვის ბევრად ღირებულია, ვიდრე საჯარო სექტორისათვის. ამ მიზეზის გამო, ახალგაზრდები უფრო მწვავედ რეაგირებდნენ ნეპოტიზმზე საჯარო სექტორში კერძოსთან შედარებით.

„კერძო სექტორში უფრო მეტი შანსი შეიძლება გქონდეს ადამიანს დასაქმების, სტაჟირებით და თავის გამოდებით და რაღაცით, ვიდრე საჯარო სექტორში... საჯარო სექტორი ხომ ისედაც რაღაც ბიუროკრატიულად არის მოწყობილი და იქ ახლა შენს გამო შტატს არავინ არ გაზრდის და თანამდებობას არავინ დაამატებს.“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„... [საჯარო სექტორში] ნეპოტიზმია. თუნდაც რომ სტაჟირების ნაწილში მაჟორიტარებს მიყავთ თავისი ხალხი და გამგეობებში და ასეთ ადგილებში ჩვეულებრივად ნეპოტიზმია.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„[საჯარო სექტორში] უნდა დაამატონ შტატი შენს გამო, შტატის დამატება არის სასწაული რაღაც, იბრძება თანხა, დაფინანსებას ითხოვენ და პრობლემურია.“ [კაცი, 26 წელი, ჯანდაცვის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„[საჯარო სექტორში] ფიზიკურად არ არის ადგილი... პლიუს ბევრი ადამიანია დასაქმებული, ნეპოტიზმია ყველგან.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„ჩემი ამრით, ნეპოტიზმი მართლ საჯარო სფეროში არ არის, კერძო სექტორშიც შეიძლება შევხვდეთ და მაგას გვერდს ვერსად ვერ ავუვლით.“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

“...გარედან ბიზნეს ოპერატორი აუცილებლად ითვალისწინებს და პრიორიტეტი არის რეკომენდირებული კადრი, თუმცა, თუ მოხდა ისე, რომ ამ რეკომენდირებულ კადრს არ აღმოაჩნდა შესაბამისი კვალიფიკაცია და სამუშაო პროცესებში ჩართვა [ვერ შეძლო]... ნუ, ამ შემთხვევაში უშვებს ჩვეულებრივად, ასე ბიძაშვილ-მამიდაშვილობით ცოტა რთულია.“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

სტაჟირებისა და დასაქმების ურთიერთკავშირის განხილვისას ახალგაზრდებმა გაამახვილეს ყურადღება რამდენიმე გარემოებაზე. პირველ რიგში, მათი შეფასებითა და პერსონალური გამოცდილებით, არსებობს პროფესიები, სადაც უნარები იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ მას სხვა ფაქტორები ვერ ფარავს. ასეთად ძირითადად მოიაზრება ადამიანის სიცოცხლესთან და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პროფესიები. მეორე მხრივ, ასევე გამოითქვა მოსაზრება, რომ საჯარო სექტორის ზოგიერთ რგოლში, როგორცაა მუნიციპალიტეტები, თვითმმართველობები, ძალიან დიდი მოთხოვნაა მაღალკვალიფიციურ კადრზე, რომელიც საქმეს შეასრულებს და საჭირო უნარები ექნება. გარდა ამისა, აქვე აღინიშნა, რომ მარტივად დასაქმება საჯარო სექტორის ისეთ უწყებებში,

ან კონკრეტულ დეპარტამენტებში, რომლებიც უშუალოდ მოქალაქეებს ემსახურებიან. შესაბამისად, ამ ჯგუფის მოსაზრებით, სისტემური პრობლემების მიუხედავად, საჯარო სექტორის ზოგიერთ რგოლში ნეპოტიზმის გარეშე დასაქმებაც შესაძლებელია.

„ჩემი სფერო გარკვეულწილად ადამიანის ჯანმრთელობას ხაზს უსვამს, რომ ქონდეს შესაბამისი ცოდნა, რომ სწორად დამზადებული პროდუქტი მიანდო მომხმარებელს, წინააღმდეგ შემთხვევაში შეიძლება ფატალური შედეგით დასრულდეს ყველაფერი.“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„მნიშვნელოვანი საჯარო სექტორში არის ის, რომ იუსტიციის სახლში, სადაც სერვისის მიწოდება ხდება, იქ სტაჟირებას თუ გადიხარ, ძალიან დიდი შანსია [მუშაობა დაიწყო]. სერვისის მიწოდება სადაც ხდება, ჯანდაცვის რამდენიმე სსიპ-ია, იქ მარტივია... იუსტიციის სახლში დარწმუნებული ვარ, რომ ნეპოტიზმის გარეშე ყველა დაიწყებს მუშაობას, ვისაც მოუნდება... ჩვენ ვლაპარაკობთ მართლ თბილისზე და რეგიონებში მქონდა შეხება და იქ, ძალიან, ძალიან საჭიროა კადრები. მაგალითად, word-ის სარჩევის გაკეთება თუ იცი და მუნიციპალიტეტში რომ წახვიდე და მოეწონოთ, დასაქმებით აუცილებლად დასაქმდები ნებისმიერ მუნიციპალიტეტში. რაც მახსენდება ახლა, ყველგან სიამოვნებით მიგიღებენ დარწმუნებული ვარ იმიტომ, რომ კადრები არ არის.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ბიუროკრატიული მახასიათებლების გარდა, ახალგაზრდები ყურადღებას ამახვლებდნენ კერძო სექტორის თავისებურებებზე. მისი სპეციფიკა იმაშია, რომ სისტემა კერძო დამსაქმებლის ინტერესებზე, მოგებასა და სარგებლიანი გადანაცვებების მიღებაზეა ორიენტირებული. შესაბამისად, კერძო სექტორისათვის სტაჟირების შემდგომ შრომითი ხელშეკრულების დადების ან გაგრძელების გადანაცვეტილება ბევრად მარტივად მისაღები და პროცედურულადაც მარტივი აღსრულებადია.

„დასაქმება საჯარო სექტორში სხვანაირად ხდება და კერძო სექტორში სხვანაირად.“

კერძო საადვოკატო ბიუროში რომ მიხვიდე სტაჟირებით და ძალიან რომ მოეწონო შენს უფროსს, თვითონ თუ განვდება, კიდევ ერთს აიყვანს, მაგრამ საჯარო სექტორში სხვანაირად არის, მითუემეტეს, იქ კონკურსი უნდა გაიარო.“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„კერძოში მეტს ვხედავ [დასაქმების შესაძლებლობას] იმიტომ, რომ დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია, რომ რაღაც საქმე გაკეთდეს და თავისი შინაური შეიძლება მოიყვანოს ერთმა, [მაგრამ] შენ თუ იცი რაღაც, აუცილებლად დასაქმდები. კერძოში ბევრად კარგია.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

კვლევის შედეგებით, საჯარო და კერძო სექტორების მსგავსებების/განსხვავებების განხილვისას, ახალგაზრდებმა ასევე ისაუბრეს თავიანთ ხედვებსა და პრიორიტეტებზე, თუ რომელ სექტორში სურდათ მუშაობა. დასაქმების სიმარტივისა და მაღალი ანაზღაურების გამო, ახალგაზრდები კერძო სექტორს ანიჭებენ უპირატესობას. თუმცა, კვლევის მონაწილეებს შორის ასევე გამოიკვეთა დისკუსანტთა ჯგუფი, რომლებიც დასაქმებას საჯარო სექტორში ამჯობინებენ რამდენიმე მიზეზის გამო. აღნიშნულის უმთავრეს მიზეზად საჯარო სექტორში დასაქმების სტაბილურობის ფაქტორი გამოიკვეთა. ახალგაზრდების ის ჯგუფი, რომელიც საჯარო სექტორში დასაქმებას ანიჭებს უპირატესობას მიიჩნევს, რომ საჯარო სექტორში დასაქმება უფრო სტაბილურია, ვინაიდან შრომითი ურთიერთობები ხელშეკრულებითაა გამყარებული და მისი დარღვევა დამსაქმებელს, განსხვავებით კერძო სექტორისგან, საკუთარი ნება-სურვილის მიხედვით არ შეუძლია.

კვლევის მონაწილეები საჯარო სამსახურში დასაქმებისთვის უპირატესობის მინიჭების კიდევ ერთ განმარტობებლად უკეთეს სამუშაო გრაფიკსა და პირობებს ასახელებენ, რაც საშვებულებო დღეების გამოყენებას უკავშირდება. როგორც ახალგაზრდები აღნიშნავენ, კერძო სექტორში დასაქმებულებისგან განსხვავებით, საჯარო სექტორში დასაქმებულებს მკაფიოდ განსაზღვრული დასვენების და სამუშაო საათები აქვთ. თუმცა, ამასთან დაკავშირებით, კვლევის ზოგიერთმა მონა-

წილემ გააჟღერა საპირისპირო მოსაზრებაც, რომ მხოლოდ კერძო სექტორში არ უნევთ ზეგანაკვეთური შრომა და იგივე პრობლემა სრულიად შესაძლებელია საჯარო სექტორში დასაქმებულებსაც აწუხებდეთ.

„კერძოში მაინც სხვა სპეციფიკაა. მაგრამ, გააჩნია ალბათ. ვიღაც ახლობლებისგან ვიცი, რომ არ აქვთ ჩვეულებრივი გრაფიკი, შაბათ-კვირა, ანუ დასვენების დღეები შეიძლება არ ქონდეთ და სხვა პრობლემები იყოს. [კერძო სექტორში] შეიძლება ანაზღაურება ცოტათი მაღალი იყოს და მეტი დასაქმების შანსი გქონდეს, მაგრამ ის სარგებელი, რაც აქვს საჯარო სამსახურს, არ ქონდეს კერძო სტრუქტურას... [ქალი, 23 წელი, თბილისის მერია, საჯარო სექტორი]

„სტაბილურობა არის [საჯარო სექტორში] და ერთხელ რომ მიხვალ მერე 20 წელი იქ უნდა იყო და ეგრე არის ძირითადად საჯარო სექტორი მონყობილი.“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„უბრალოდ, საქართველოში საჯარო სექტორი უფრო განვითარებულია, ვიდრე კერძო სექტორი და ხალხს რატომღაც უფრო უნდა, რომ საჯარო სექტორში დაიწყოს მუშაობა იმიტომ, რომ უფრო დაზღვევები იქნებიან. იციან, რომ მუსტად აიღებენ ხელფასს, იციან ის პირობები, რაც არის კანონმდებლობით ჩამოწერილი... რატომღაც ეს პატივსაცემი ორგანოა და ჰკონიათ, რომ საჯარო ორგანიზაცია უფრო დაიცავს [პირობებს], ვიდრე კერძო დაწესებულებები.“ [კაცი, 22 წელი, იურიდიული კომპანია, კერძო სექტორი]

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი მიზეზი, რის გამოც ახალგაზრდები ამჯობინებდნენ საჯარო სამსახურში სტაჟირების გავლასა და შემდგომ დასაქმებას, ძალაუფლების ცენტრთან ახლოს ყოფნა და მნიშვნელოვანი საქმის კეთების შეგრძნებაა. პირველ შემთხვევაში, კვლევის მონაწილეები ყურადღებას ამახვილებდნენ პირველადი ინფორმაციის მიღების/ფლობის მეტ შესაძლებლობაზე. მეორე შემთხვევაში კი, რაც სახელმწიფოებრივად მნიშვნელოვანი საქმის კეთების შეგრძნებას უკავშირდება, რესპონდენტები თვლიან, რომ ამ შეგრძნების მიღება საჯარო სამსახურში სამუშაო გამოცდილებით უფროა შესაძლებელი, ვიდრე კერძო სექტორში.

„ინფორმაცია საჯარო სექტორში უფრო მეტი არის, ვიდრე გარეთ გამოდის და რასაც მოქალაქეებს უეზნებიან და ხალხს. [ამიტომ] თითქოს შენ უფრო კარგად გრძნობ თავს.“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„საჯაროში უფრო ძალაუფლება გაქვს... გააჩნია შენ რა მოტივაცია გაქვს, მაგრამ ძალოვან სტრუქტურები განსაკუთრებით მიმდიდველი მაგიტომაა, რომ შეიძლება კერძო სექტორში იყო, უფრო მეტ ფულს აკეთებდე, მაგრამ იქ უფრო მეტი ძალაუფლება გაქვს.“ [კაცი, 22 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„კერძო სექტორში არ ვიმუშავებ მართო იმიტომ, რომ ბევრს გადამიხდია. ჩემთვის მნიშვნელოვანია, რაღაცას რომ ვაკეთებ, ის იყოს მნიშვნელოვანი, თორემ მგონია, რომ მნიშვნელოვანი არ ვარ.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

2.4.2. ანაზღაურების გავლენა სტაჟირების პროცესზე

დასაქმების შემდეგ ყველაზე განხილვადი სტაჟირების ანაზღაურების საკითხი იყო. ფოკუსური დისკუსიების მონაწილეები უარყოფითად აფასებდნენ იმ ფაქტს, რომ დასაქმებულების უმრავლესობა როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში სტაჟიორის შრომას არ ანაზღაურებს. ეს პრობლემა განსაკუთრებით მწვავეა სრულგანაკვეთური სტაჟირების პროგრამებისთვის, რადგანაც ამ შემთხვევაში სტაჟირების გრაფიკი ანაზღაურების მიღების მიზნით დამატებით სხვაგანაც მუშაობის საშუალებას არ აძლევს სტაჟიორებს. გარდა ამისა, სტაჟიორების უმრავლესობა სტუდენტია, რომლებიც ოჯახებისგან იღებენ ფინანსურ დახმარებას. მათთვის განსაკუთრებით რთულია დამატებით გაზრდილ ხარჯებთან გამკლავება. შესაბამისად, კვლევის მონაწილეთა მოსაზრებით, მნიშვნელოვანია, ახალგაზრდებს ჰქონდეთ ანაზღაურება, რომელიც იქნება წამახალისებელი მექანიზმი და დადებით გავლენას მოახდენს სტაჟიორის თავდაჯერებულობასა და შრომის შედეგებზე. გარდა ამისა, ანაზღაურებადი სტაჟირება დაეხმარება ახალგაზრდებს გუნდის სრულფასოვან წევრად იგრძნონ თავი.

„3 წელი გავატარე სტაჟირებაზე. არანაირი გზის ფული, სტუდენტის შემოსავალი რა იყო თუ არა ოჯახი, ქალაქგარეთ გავდიოდი და არაფერი არ იყო ანაზღაურებადი.“ [ქალი, 28 წელი, მედია, კერძო სექტორი]

„ასე ვთქვით, უზრუნველყოფილი უნდა ვიყოთ იმისთვის, რომ გზის ფული გვქონდეს და კვების თანხა გვქონდეს და მივალწიოთ იქამდე [სამსახურამდე].“ [ქალი, 25 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

„სტაჟირების დამსახურებით მალევე გადავედი სხვა პოზიციაზე, კმაყოფილი ვარ ამ კუთხით, თუმცა ანაზღაურება და დრო დიდი პრობლემაა. სტუდენტისთვის ძალიან დამძლეულია თავისი სახსრებით სიარული.“ [კაცი, 28 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„[სტაჟირების დროს] თავი მიგრძვნი, აი როგორ ნაწილად იცით? როცა გუნდის წევრს არ ეკუთვნი. ხელფასს როცა არ გიხდია [ასეა], როცა გიხდია უკვე გრძნობ ვალდებულებას საკუთარ თავზე, რომ აკეთო იმაზე მეტი, ვიდრე ეს შენ მოვალეობაში შედის.“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„სრულგანაკვეთურ სამსახურს რომ ითხოვენ სტაჟირებაზე, ესეც პრობლემაა. ითხოვენ რომ 10-დან 6-მდე უნდა იყო სტაჟირებაზე და არ გინცობენ ხელს [სწავლაში, სხვა სამსახურში დასაქმებაში]...“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

ანაზღაურებასთან დაკავშირებული დისკუსიებისას, რამდენიმე მონაწილეს ჰქონდა განსხვავებული მოსაზრება და ინიციატივა სტაჟირების ანაზღაურებასთან დაკავშირებით. მიუხედავად იმისა, რომ ერთ-ერთი რესპონდენტი თავად სრულად იზიარებდა მოსაზრებას, რომ სტაჟიორი უნდა იღებდეს მინიმალურ ანაზღაურებას, რომელიც სტაჟირებასთან დაკავშირებულ ხარჯებს დაუფარავს, ის არ ეთანხმებოდა სტაჟიორის ანაზღაურებისათვის სახელდება „ხელფასის“ გამოყენებას, რადგან „200 ლარი მაქვს ხელფასი, ძალიან ცუდად ჟღერს“. მისი აზრით, უმჯობესია გამოყენებული იყოს სხვა ტერმინი, რომელიც უფრო მოიაზრებს სასწავლო პროცესის კომპენსაციას და არა სრულგანაკვეთური თანამშრომლის ანაზღაურებას.

ანაზღაურების საკითხი დისკუსიებზე სტაჟიორის ფუნქციებსა და სტაჟირების პროცესის აღქმის კონტექსტშიც იყო განხილული. კვლევის მონაწილე ახალგაზრდები აღნიშნავდნენ, რომ ანაზღაურების პრობლემა სტაჟირებისადმი დამსაქმებლების დამოკიდებულებიდან გამომდინარეობს. დამსაქმებლები არ აძლევენ სტაჟიორებს საპასუხისმგებლო დავალებებს და დამხმარე რგოლად აღიქვამენ, რომელიც ტექნიკური საკითხების მოსაგვარებლად უნდა გამოიყენონ. მათი აზრით, სტაჟიორების ფუნქციების ცვლილებისა და მათი საქმიანობის შინაარსობრივი დატვირთვის შემთხვევაში, დამსაქმებლები გაცილებით მეტ მნიშვნელობას მიანიჭებენ სტაჟირების პრომას და ამ უკანასკნელთა მიერ განეული ძალისხმევის ანაზღაურების საჭიროებას ბუნებრივად გაჩნდება.

„დამოკიდებულება იმდენად არასრიოზული აქვთ თვითონ სამსახურებს სტაჟიორების მიმართ, მაგიტომაც არ არის ანაზღაურებადი. იმიტომ, რომ თვითონვე თლიან, რომ ჩვენ არამნიშვნელოვან საქმეს ვაკეთებთ და უფრო ტექნიკური ხასიათის დამხმარეები ვართ.“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„ფულს რომ გიხდიან, ე.ი. რაღაც უნდა აკეთო, როცა ფულს არ გიხდიან და გიმეტებენ ძალიან ბევრ რაღაცას ...“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

2.4.3. სამუშაოს გრაფიკი, პირობები, სამსახურებრივი ურთიერთობები

იქედან გამომდინარე, რომ კვლევის ფარგლებში ფოკუსური დისკუსიის მონაწილეთა უმრავლესობა სტუდენტი იყო ან არცთუ დიდი ხნის წინ დაამთავრა უნივერსიტეტი, რამდენიმე გამონაკლისის გარდა, თითქმის ყველა აღნიშნავდა, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია, სტაჟირება თავსებადი იყოს სასწავლო განრიგთან და დამსაქმებელი ხელს უწყობდეს სტაჟიორს ლექციებსა და სემინარებზე დასწრებაში. სამუშაო გრაფიკის პრობლემა განსაკუთრებით პრობლემატური იყო ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც სტაჟირებას გადიოდნენ ქსელურ მაღაზიებში. მათი გამოცდილებით, ხშირი იყო როტაციები, რის გამოც უნევდათ სამუშაო ადგილის ხშირი

ცვლა და ცვალებადი გრაფიკის ლექციებთან შეთავსებაც სერიოზული პრობლემა იყო. გარდა როტაციისა, ხშირია შემთხვევები, როდესაც ქსელურ მაღაზიებში დამსაქმებლები სტაჟიორებისგან მოითხოვენ მუშაობას ჩვეულებრივი თანამშრომლების მსგავსად, რაც 40-საათიან სამუშაო კვირას გულისხმობს. მეტიც, წინასწარი შეთანხმების მიუხედავად, სტაჟიორებს მაინც უჭირთ სამუშაო საათებში უნივერსიტეტისთვის გათავისუფლება და სწავლის სტაჟირებასთან შეთავსება.

„სანამ არ „ჩავიშტატებოდი“, ძალიან ხშირად იყო როტაციები. მაგალითად, შეიძლება მუშაობდე ვარკეთილში, დაგირეკოს HR-მა და გითხრას, გიშვებ საბურთალოზე. ადამიანისთვის, რომელსაც დაგეგმილი აქვს, განსაზღვრული აქვს დრო, ადგილი და ამას უცვლი, ის უნივერსიტეტში ვეღარ მივა თავის დროზე.“ [ქალი, 18 წელი, ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„სტუდენტი არის ძირითადად სტაჟიორი, ვისაც უნდა, რომ იქ [სტაჟირებაზე] მოხვდეს და გასაუბრებაზე გუებნებიან, რომ არსად არ გაგიშვებ...“ [ქალი, 23 წელი, თბილისის მერია, საჯარო სექტორი]

„ჩემი იმედგაცრუება იყო ის, რომ მპირდებოდნენ ხელს შემინწყობდნენ ლექციებზე, მაგრამ ეს არ გამოდიოდა.“ [კაცი, 28 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

უშუალოდ სტაჟირების პროცესთან დაკავშირებულ საკითხებს შორის ერთ-ერთი პრობლემატური ახალგაზრდებისათვის ფუნქციების მკაფიო გამიჯვნის/განწერის და მათი თანმიმდევრული მიყოლის საკითხია. იმისათვის, რომ სტაჟირება იყოს წარმატებული, კვლევის მონაწილეთა მოსაზრებით, კოორდინაცია სტაჟიორსა და დამსაქმებელს შორის გართულების გარეშე უნდა მიმდინარეობდეს, რის აუცილებელ კომპონენტადაც სტაჟიორის ფუნქციებისა და კომპეტენციების ზუსტი განწერა დასახელდა. ამასთან, მნიშვნელოვნად იდენტიფიცირდა სტაჟიორის ინფორმირება იმ ფუნქციების შესახებ, რომელთა შესრულებაც მოუწევს სტაჟირების ფარგლებში. ამასთან, უნდა ხდებოდეს გაცხადებული ფუნქციების თანმიმდევრული მიყოლა პრაქტიკის მიღებისას.

როგორც კვლევის მონაწილეებთან დისკუსიებისას გამოვლინდა, არც თუ იშვიათად, სტაჟიორს არ აქვს განსაზღვრული ფუნქციები. იმ შემთხვევაში, თუ მას წარუდგინენ შესასრულებელ შესაძლო ამოცანათა ჩამონათვალს, ხდება მათგან გადახვევა და ახალგაზრდებისათვის ფუნქციურად შეუთავსებელი დავალებების მიცემა, რომელიც მიზნად მის პროფესიულ განვითარებას არ ისახავს.

„პირველ დღეს რომ მიდიხარ, კი გუებნებიან, რომ ეს უნდა აკეთო, მაგრამ მერე სად მიდის მაგ ფუნქციების ჩამონათვალი, არ ვიცი.“ [კაცი, 26 წელი, სადისტრიბუციო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„ვიცოდი, რა სპეციფიკით მუშაობდნენ, მაგრამ მე რა უნდა მეკეთებინა, მსგავს არაფერზე არ ვიყავი [წინასწარ ინფორმირებული], რომ მივედი მერე მომიყვანენ ყველაფერს.“ [ქალი, 22 წელი, აღსრულების ეროვნული ბიურო, საჯარო სექტორი]

„მთავარი არის ადამიანური მოპყრობა და მთავარი არის ის, რომ შენ როცა ხარ დასაქმებული ან სტაჟიორი, შენ იცოდე, რისი მოთხოვნის უფლება გაქვს და რა უნდა აკეთო და რა არ უნდა აკეთო. შესაბამისად, შენი პრეტენზიების წაყენების უფლებაც გქონდეს.“ [ქალი, 24 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

„გუებნებიან, რომ ერთ რამეს გააკეთებ და მერე ვინევს ყველაფერზე ყურადღების მიქცევა.“ [ქალი, 18 წელი, ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„იქ მისულმა აღმოვაჩინე, რომ წამყვანს ყავა რომ მოუნდება, ის უნდა მივუტანო, ტექსტები ამობეჭდილი მივანოღო, ქსეროქსი გადავიღო, სტუმრები ვინც მოვიდოდა, მათთვის სკამები უნდა მომეძებნა. რა თქმა უნდა, ეს არ მომეწონა და ვთხოვე, რადიოში მაინც გამიშვით-თქო და რადიომ გაამართლა [იმედები].“ [ქალი, 28 წელი, მედია, კერძო სექტორი]

„კი არ გავალებენ, ისეთ სიტუაციას გიქმნიან, რომ უნდა გააკეთო. ჩემს შემთხვევაში, მე ვიყავი გაყიდვების კონსულტანტი, საერთოდ არ მევალებოდა უსაფრთხოების მართვა, მაგრამ სიტუაცია ისე იყო, [რომ] მიწევდა.“ [კაცი, 28 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„იმედგაცრუებას ვგრძნობდი ფურცლების ჩა-

ლაგების დროს.“ [ქალი, 22 წელი, აღსრულების ეროვნული ბიურო, საჯარო სექტორი]

კვლევის მონაწილე ყველა ინდუსტრიისა და სექტორის წარმომადგენელი ხაზს უსვამდა, რომ სტაჟირებისას მიღებული გამოცდილებები მეტწილად დამოკიდებული იყო კურატორზე, მის როლზე, მასთან კომუნიკაციასა და მზაობაზე, ჩაერთო სტაჟიორი სამუშაო პროცესში; ამასთან, ნდობა გამოეჩინა სტაჟიორისადმი, ავტონომია მიენიჭებინა მუშაობის პროცესში და მიეცა მისთვის საინტერესო დავალებები. დისკუსიებზე ასევე აღინიშნა, რომ არასათანადო ან არასაკმარისი ზედამხედველობა სტაჟირების პროგრამის ხელმძღვანელის/კურატორის მხრიდან ახალგაზრდებში დაუცველობის განცდას იწვევდა, რაც იმედგაცრუებისა და ნეგატიური გამოცდილებების აკუმულირების წინაპირობა იყო. პოზიტიური და ნეგატიური გამოცდილებების შედარებისას, ახალგაზრდები ხაზს უსვამდნენ, რომ ძალიან დიდი მნიშვნელობა ჰქონდა თანამშრომლებთან ურთიერთობასა და სტაჟირების კურატორის როლს გამოცდილებების დაგროვებაში, რადგან სტაჟირების მიმართ ზოგად განწყობას, პირველ რიგში, სწორედ ეს ურთიერთობები ქმნის.

„გუნდს გააჩნია ალბათ, მენეჯერს გააჩნია, ადმინისტრატორებს გააჩნია, როგორ გარემოს დაგახვედრებენ.“ [ქალი, 18 წელი, ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„მე არ ვმუშაობდი მონურად იმიტომ, რომ მე მყავდა კარგი [მოსამართლე], ანუ, ვისთანაც ვიყავი, მოსამართლეც და თანაშემწეც, ორივე კარგები იყვნენ.“ [ქალი, 25 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

„მე, რაც სულ მანუხებდა, ვიყავი დაუცველი, არც კოორდინატორი იყო, ასე პირდაპირ მიწევდა ხალხთან ურთიერთობა.“ [ქალი, 19 წელი, კვლევითი ცენტრი, კერძო სექტორი]

„ძირითად პრობლემებს ვაწყებოდი მაინც, რომ სტაჟიორი ხარ და არ გენდობი. რედაქტორებისგან იყო ეს დამოკიდებულება, არ გენდობიან სათანადოდ.“ [ქალი, 28 წელი, მედია, კერძო სექტორი]

გარდა სტაჟირების კურატორის როლისა, ახალგაზრდებმა ყურადღება გაამახვილეს იმაზეც, რომ სტაჟირების დაწყების გზა და ფორმა ხშირად გავლენას ახდენდა შედეგებსა და გამოცდილებებზე. ამ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანად ჩაითვალა „ნაცნობობითა“ და „არანაცნობობით“ სტაჟირების გავლით მიღებული გამოცდილების ანალიზი. ახალგაზრდების შეფასებით, „ნაცნობობით“ დაწყებული სტაჟირების დროს, ახალგაზრდები თვისებრივად უკეთეს გამოცდილებას იღებენ და სამუშაო პროცესში მეტად არიან ჩართულები.

„საჯარო სტრუქტურაში როცა ნაცნობობით ხარ მისული, იქ ბევრ რამეს გაგაკეთებინებენ, მართლა ისწავლი, მაგრამ როცა ნაცნობობით არ ხარ, მოგიწევს ქსეროქსების გაკეთება.“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„ვფიქრობ, რომ სტაჟირება, რა თქმა უნდა, ძალიან ხელმისაწვდომია, თუმცა ეს სტაჟირების გარემო შემდეგში უკვე დამოკიდებულია იმაზე, თუ ვისგან ხარ, ვინ ხარ და რატომ ხარ... როგორც ნაცნობობით სტაჟირება, ისე არანაცნობობით არის აბსოლუტურად განსხვავებული. ძალიან ბევრ ადგილას ვიყავი საკუთარი ენთუზუაზმით და მოვხვდი მერე გავლენიანი ნაცნობის დახმარებით სადაც, სადაც აბსოლუტური სამოთხე შემიქმნეს...“ [ქალი, 24 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

სტაჟირებასთან დაკავშირებით თანამშრომლებთან ურთიერთობის კონტექსტში რამდენიმე პრობლემური საკითხი გამოიკვეთა. ერთი პრობლემა უშუალოდ იმ თანამშრომელთა არაკვალიფიციურობას უკავშირდება, რომლებთანაც ახალგაზრდა გადის სტაჟირებას. ამ უკანასკნელის გამო, ახალგაზრდები ვერ ახერხებენ შესაბამისი ცოდნის მიღებას და სტაჟირების პროცესიც ნაკლებად ეფექტიანია. მეორე პრობლემური საკითხი თანამშრომელთა მიერ სტაჟირების ძალიან დაბალ რგოლად და ნაკლებად სერიოზულად აღქმას გულისხმობს. აქვე აღსანიშნავია, რომ კვლევის რამდენიმე მონაწილემ იმაზეც გაამახვილა ყურადღება, რომ სტაჟირები შეიძლება არ იყოს განხილული გუნდის წევრად, რაც იმაში გამოიხატება, რომ ახალგაზრდები სხვადასხვა არასამსახურეობრივ აქტივობაში არ არიან

ჩართულები. აღნიშნული ახალგაზრდების მიერ თავმოყვარეობის შემლახავ ფაქტორად იყო განხილული, რაც ასევე ნეგატიურად აისახება პროცესის ეფექტიანობაზე. და მესამე პრობლემა, რომელიც თანამშრომლებთან ურთიერთობას ეხება, კონკურენციას უკავშირდება. კვლევის მონაწილეთა გამოცდილებით, თანამშრომლები არ ცდილობდნენ დახმარებოდნენ სტაჟირებს ახალი უნარების ათვისებაში, გარემოსთან ადაპტირებასა და განვითარებაში. ამის მიზეზი, დისკუსანტთა აზრით, ძირითადად კონკურენციის შეგრძნება და თანამშრომელთა სტაჟირებით შესაძლო ჩანაცვლების შიში იყო.

„ყველაზე დიდი იმედგაცრუება იყო ის, რომ, სადაც მიდიხარ, ცოტა დაბალი ინტელექტის ადამიანები შეიძლება დაგხვდნენ, ვისგანაც გინდა რომ მიიღო ცოდნა, გინდა რომ მიიღო რაღაც გამოცდილება, მაგრამ მათ არ აქვთ უნარი, რომ ეს გაგიზიარონ და არ აქვთ შესაბამისი განათლება ამისთვის.“ [ქალი, 24 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

„ისედაც ხომ დაბალი რგოლი ხარ, როცა რაღაც მოლარე-კონსულტანტი ხარ იქ, სტაჟირორი კიდევ უფრო უარესია რა ამაზე, ამის ქვემოთ არაფერი არსებობს და იქ რომ მიდიხარ, ესენი [თანამშრომლები] ცდილობენ, რომ რაღაცნაირად ზემოდან გიყურონ რა...“ [ქალი, 18 წელი, ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ამ [სტაჟირების] ეტაპზე, შესაბამისად ფინანსური სახსრები შეიძლება არ გქონდეს და ამ კონკრეტულ გასვლით ღონისძიებაზე აღარ გეპატიჟებიან...“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„ის [თანამშრომელი] რაღაც ეტაპზე არ გაძლევს იმ ცოდნას, რომ შენ განვითარდე იმიტომ, რომ მას შეუძლია მთელი ცხოვრება ამ ადგილას იმუშაოს და საბაზისო ცოდნას შენ უბრალოდ ელემენტარული კონკურენციის გამო არ გაძლევს.“ [ქალი, 24 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

„კონკურენცია იყო რა, ფიქრობდნენ [თანამშრომლები], რომ სიტყვაზე ბევრს იქ არ დაუმთავრებია უნივერსიტეტი და მე მეოთხე კურსი დავამთავრე და მაშინ გავიარე სტაჟირება.“ [კაცი, 26 წელი, ჯანდაცვის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

2.4.4. დამსაქმებლების მზობა სტაჟირებისთვის

კვლევის შედეგებით გამოვლინდა, რომ სტაჟირების კიდევ ერთი პრობლემა დამსაქმებელთა სტაჟირებისთვის დაბალ მზობას უკავშირდება. აღნიშნული, თავის მხრივ, გულისხმობს სტაჟირებისთვის ნაკლებად მომზადებულ პერსონალსა და არასათანადო ინფრასტრუქტურას. ამ უკანასკნელის კონტექსტში აღინიშნა, რომ ხშირად დამსაქმებლები არ არიან მზად ახალგაზრდებს მუშაობისას ლოგისტიკური მხარდაჭერა აღმოუჩინონ, რაც სტაჟირებისთვის საკუთარი სამუშაო სივრცის უზრუნველყოფის არარსებობაში შეიძლება იყოს გამოხატული. მეორე შემთხვევაში კი საუბარია პერსონალის მზობაზე, უხელმძღვანელოს, სტაჟირების სწავლების პროცესს.

როგორც კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, მათი მენტორებთან ურთიერთობის გამოცდილება აჩვენებს, რომ ზოგჯერ საჯარო უწყებებში არ ხდება მენტორებად ისეთი ადამიანების შერჩევა, რომლებიც ფლობენ შესაბამის უნარებს ან აქვთ სურვილი, იურთიერთონ სტაჟირორთან, გაუზიარონ ცოდნა და გამოცდილება. მენტორებთან დაკავშირებული კიდევ ერთი პრობლემა კურატორების დროის შეზღუდულ რესურსს უკავშირდება. ადმინისტრაციების მიერ შერჩეულ კურატორებს, სურვილის მიუხედავად, შესაძლებელია არ ჰქონდეთ საკმარისი დროითი რესურსი კოორდინირება გაუწიონ სტაჟირების პროცესს. შესაბამისად, აღნიშნული გარემოებები არცთუ პოზიტიურად აისახება ზოგადად პროცესზე. აქვე აღსანიშნავია, რომ ლოგისტიკური და ადამიანური რესურსების მზობის მხრივ პრობლემებს ახალგაზრდები, კერძო სექტორთან შედარებით, საჯარო სექტორში უფრო აწყდებოდნენ.

„საერთოდ კომპიუტერის საშუალებაც არ გვექონდა, რომ ვინმე მისულიყო და დამკვდარიყო...“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„ძალიან პატარა ოთახში ვიყავი და სუნთქვა გვიჭირდა... ჩაკვებებულები ვიყავით, მაგრამ ბავშვებიც კარგები იყვნენ და ამ მხრივ გაგვყავდა დრო...“ [ქალი, 23 წელი, თბილისის მერია, საჯარო სექტორი]

„თავიდანაც რომ მივედი, არც ცალკე მაგიდა არ მქონდა, არც ჩემი სამუშაო ადგილი, სადაც შეიძლებოდა მემუშავა და არც იმ ოთახში, იმ დეპარტამენტში არ იყო ჩემი ადგილი [სადაც ვიყავი სტაჟირორად]...“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„ძალიან ბევრი სტაჟირორი ყავთ. ჯერ თანამშრომლები არიან იმდენი, რომ რა ვიცი, სად უნდა დაატიონ. აი ადგილის პრობლემაც აქვთ ხოლმე. მართლა ისეა, რომ თუ გაგიმართლა და შენი სკამი ან ერთი რაღაცა კუთხე გაქვს, ძალიან მაგარია.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

“მე თუ მკითხავთ, ჯერ ისინი [თანამშრომლები] უნდა გადაამზადონ, რომ შეძლონ სწავლება. ბევრს საერთოდ უნარი არა აქვს და შეიძლება ისეთ განყოფილებაში აღმოჩნდე, სადაც ლაპარაკი არ უყვართ.“ [კაცი, 26 წელი, ჯანდაცვის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„მნიშვნელოვანია, როგორი მენეჯერი შეგხვდებოდა, როგორი პრაქტიკის ხელმძღვანელი შეგხვდებოდა, ზოგი არ არის ამისთვის მზად.“ [კაცი, 28 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„ხალხი არ არის მომზადებული, იმისთვის რომ სტაჟირორი აიყვანოს, საჯარო [სექტორი] ძირითადად, სამინისტროები და მერიის სტრუქტურები.“ [კაცი, 26 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

კიდევ ერთი პრობლემა, რომლის საჯარო სექტორში არსებობაზეც საუბრობენ ფოკუსური დისკუსიის მონაწილეები, ახალგაზრდების განსხვავებული მოსაზრებების, მათ შორის, პოლიტიკური შეხედულებების მიხედვით შეფასებას უკავშირდება. დისკუსანტთა ნაწილის მოსაზრებით, სისტემა არაა ღია განსხვავებული მოსაზრების მქონე ადამიანების მიმართ. შესაბამისად, სტაჟირორები ხშირად ფრთხილდნენ თანამშრომლებთან თავიანთი მოსაზრებების ღიად დაფიქსირებას, სტაჟირების ვადაზე ადრე დასრულების შიშით. მათივე შეფასებით, ვინაიდან სისტემა განსხვავებული აზრების ნაკლები მიმდებლობით ხასიათდება, დიდია ალბათობა, რომ ეს ბარიერი შეიძლება იყოს უშუალოდ დასაქმების დროსაც.

კვლევის ერთმა მონაწილემ პრობლემად დაასახელა ასევე დისკრიმინაციის შემთხვევა ორსულობის გამო. როგორც აღინიშნა, ახალგაზრდის ფეხმძიმობა დამსაქმებლის მიერ „პრობლემად“ იყო შეფასებული.

„ცოტა სხვანაირად თუ ამროვნებ, დამიკურე, ისე შეიძლება დაგბლოკონ, რომ ხმა არ ამოგაღებინონ.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

„მე რომ მივედი, არჩევნები უნევდა მაშინ. რომ მკითხეს, ვის აძლევ ხმასო, სპეციალურად ვთქვი, რომ იქ სცოდნოდათ, რომ მე არ შემოიძლია რომ რაღაცნაირად [ჩემი აზრი დავმალე]. აზრი თუ მექნება აუცილებლად ვიტყვი... 80% საჯარო სივრცეში ვერ გამოთქვამს პრობლემას და სიჭრელა ხოლმე და ვილატეები გაგარჩევენ.“ [კაცი, 23 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„როცა იმ ინსტიტუტს ეტყვი, რომ რაღაც არ მომწონს შენში, მერე შენც აღარ მოსწონხარ იმათ უკვე. უნდა აქო და ადიდო.“ [კაცი, 22 წელი, თბილისის საკრებულო, საჯარო სექტორი]

„შენ ხომ იცოდი ივლისშიცო რომ ეს პრობლემა გქონდაო, ანუ ორსულობაზე მეუბნება, რომ ხომ იცოდი ეს პრობლემა რომ გქონდაო და რაღატო მოხვედი გასაუბრებაზე.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

2.4.5. სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობა და ხელშეკრულება

კიდევ ერთი სირთულე, რომელიც სტაჟირების პროცესს ახლავს თან, ისეთ დოკუმენტებს უკავშირდება, როგორებიცაა ხელშეკრულება და სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობა. პირველ შემთხვევაში კვლევის მონაწილეები აღნიშნავდნენ, რომ სტაჟირებთან უმეტესად არ ხდება ხელშეკრულების გაფორმება, რასაც ისინი სტაჟირის უფლებების დაცვის გარანტიად მოიაზრებენ. კერძოდ, ხელშეკრულების დადების შემთხვევაში, სტაჟირი ინფორმირებულია საკუთარი უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ, აქვს განსაზღვრული სამუშაო გრაფიკი და დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას დაიცვას ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობები. რაც შეეხება

სტაჟირების დამადასტურებელ ცნობას, მასთან დაკავშირებით აღინიშნა, რომ ხშირად დამსაქმებელი არ გასცემს შესაბამის დოკუმენტს და ეს შეიძლება მოხდეს წინასწარი შეთანხმების მიუხედავად.

„დოკუმენტი როცა არ გაქვს, არც დაცული ხარ. მე აუცილებლად მივაქცევ ყურადღებას, რომ დოკუმენტი მქონდეს.“ [კაცი, 19 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

„ამ შემთხვევაში, როცა ხელშეკრულება არ გაქვს, შენ უბრალოდ არ იცი, რა მოითხოვო, სადაც ხარ, სადაც მუშაობ, რა მოთხოვნა წაყენო, რა უფლება გაქვს და რა არ გაქვს.“ [ქალი, 24 წელი, მედიცინის სფერო, კერძო სექტორი]

„ყველაზე ცუდი ის არის, რომ თვითონ სტაჟირება არ გეთვლება გამოცდილებაში. ეს 3 წელი და 4 თვე რაც ვიყავი არაფერში არ გამომადგა. სერთიფიკატიც არ მომცეს. კი უდევთ იქ საიტზე, რომ რაღაც სერთიფიკატს გაძლევენ, რომელიც შემდეგ ვთქვათ CV-ში უნდა ატვირთო, საბოლოოდ, იმასაც არ გაძლევენ.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

მართალია, კვლევის მონაწილეები ეთანხმებოდნენ მოსაზრებას, რომ სტაჟირები ხელშეკრულებით დაცული უნდა იყვნენ. თუმცა, განსხვავებული მოსაზრებები გამოითქვა იმასთან დაკავშირებით, თუ რა შემთხვევაში შეიძლება მიეცეს ახალგაზრდას სტაჟირების გავლის დამადასტურებელი ცნობა. დისკუსანტთა ერთი ნაწილის მოსაზრებით, ყველა სტაჟირი არ უნდა იღებდეს ცნობას. პროცესი იმგვარად უნდა იყოს ორგანიზებული, რომ უწყებები/ორგანიზაციები იყენებდნენ სტაჟირების შეფასების მექანიზმს; კურატორი უნდა აკვირდებოდეს სტაჟირის მუშაობას და დამსაქმებელი შეფასებაზე დაყრდნობით უნდა იღებდეს გადაწყვეტილებას ცნობის გაცემის შესახებ. დისკუსანტთა მეორე ნაწილის მოსაზრებით კი, თუ ახალგაზრდა სრულად გადის სტაჟირების პროგრამას, მან შესაბამისი სერთიფიკატი უნდა მიიღოს კიდევ. იმ შემთხვევაში კი, თუ დამსაქმებელს არ მოსწონს სტაჟირის შრომის შედეგები, უმჯობესია მას აცნობონ ამის შესახებ და სტაჟირება ვადაზე ადრე დასრულდეს. ყველა სხვა შემთხვევაში კი, დამსაქმებელს არ უნდა ქონდეს უფლება

სტაჟირებაგავლილ ახალგაზრდას არ მისცეს შესაბამისი ცნობა.

„[დანესებულება] უნდა უყურებდეს, ვინ რას სწავლობს და შეაფასოს [შედეგები]. მე ვფიქრობ, რომ მას, ვინც 3 თვე იმისთვის დადის, რომ ეს სერთიფიკატი მისცენ, არ უნდა მისცე. იმიტომ, რომ ეს სერთიფიკატი უნდა იყოს ისეთი, რომ ძალა ჰქონდეს. სტაჟირება [შეიძლება] გაიარა 100-მა კაცმა, მაგრამ ეს ფურცელი შეიძლება აიღოს 10-მა კაცმა.“ [კაცი, 26 წელი, ჯანდაცვის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ვინც გაივლის [სტაჟირებას], თუ არ არის სერთიფიკატი მისაცემი, შეუძლია, რომ გაათავისუფლოს სტაჟირების ვადამდე, მაგრამ თუ გაიარა, ვთქვათ, თანამშრომელმა ჩათვალა საჭიროდ გაეწვლო, სერთიფიკატი აუცილებლად უნდა მისცეს.“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სექტორი]

2.5. რეგულირების მექანიზმები

სტაჟირების პრობლემების შეფასებისას და მათი გადაწყვეტის გზების ძიებისას მნიშვნელოვანია პროცესის ფუნქციური რგოლების ანალიზი. კვლევის შედეგების თანახმად, სტაჟირების პროცესს ოთხი ფუნქციური აქტორი ჰყავს: (1) სტაჟიორი, რომელიც ვადის პრაქტიკას კონკრეტულ ორგანიზაციაში; (2) დამსაქმებელი, რომელიც პასუხისმგებლობას იღებს სტაჟიორის სწავლებაზე და მის განვითარებაზე; (3) უნივერსიტეტები, რომლებიც შესაძლებელია შუალედურ რგოლს წარმოადგენდნენ და ჰქონდეთ თანამშრომლობის მემორანდუმები გაფორმებული ინდუსტრიებთან; (4) და ბოლო რგოლი არის სახელმწიფო, რომელიც ქმნის დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შრომითი ურთიერთობების რეგულირების ნორმატიულ ჩარჩოს.

დღევანდელი მოცემულობით, საქართველოს საკანონმდებლო სისტემაში, რომელიც შრომით ურთიერთობებს არეგულირებს - საქართველოს შრომის კოდექსი და საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი - არ არსებობს სტაჟირების პროცესისა და სტაჟიორის ნორმატიული განმარტებები, შესა-

ბამისად, დამსაქმებელსა და სტაჟიორს შორის ურთიერთობები რეგულირების მიღმა რჩება.⁴ თუმცა, გავრცელებული პრაქტიკით, დამსაქმებლები გამოსაცდელი ვადის მუხლებს იყენებენ სტაჟირებასთან მიმართებაში.

საყურადღებოა, რომ საკანონმდებლო ბაზაზე ინფორმაციას ფოკუსური დისკუსიის მონაწილეთაგან ზოგიერთი ფლობდა. მარეგულირებელ ჩარჩოზე დისკუსიისას ისინი აღნიშნავდნენ, რომ ქართული კანონმდებლობა არ ცნობს ტერმინ სტაჟირებას და მსგავსი შრომითი ურთიერთობები გამოსაცდელი ვადის მუხლებით რეგულირდება. ამ პრაქტიკასთან დაკავშირებით აღინიშნა, რომ სტაჟირება და თანამშრომლის გამოსაცდელი ვადა სრულიად განსხვავებული შრომითი ურთიერთობებია. ერთ მხრივ, სტაჟირება უფრო მეტად მოიაზრებს სწავლებას და ყოველთვის არ ისახავს მიზნად სუბიექტის დასაქმებას. მეორე მხრივ კი, გამოსაცდელი ვადისას თანამშრომლის შრომა ანაზღაურდება ხელფასით მაშინ, როდესაც პრაქტიკაში სტაჟიორები იშვიათად იღებენ ანაზღაურებას. შინაარსობრივი განსხვავებების გამო, დისკუსიის მონაწილეები ვარაუდობდნენ, რომ შრომითი ურთიერთობების საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგება, ორივე მხარის ინტერესების გათვალისწინებით მნიშვნელოვნად წაადგებოდა შრომითი ურთიერთობების დარეგულირების პროცესს.

„რეალურად, შრომის კოდექსში სტაჟირება რომ მოქმედებო, არ იძებნება. ასე გამოყოფილი მუხლი არ არსებობს... გამოსაცდელი ვადა ხო [ნახსენებია კანონში], მაგრამ სტაჟირება არ არის.“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„[დამსაქმებელი] გამოსაცდელ ვადას გაძლევს 6 თვე რომ დაგაკვირდეს, თან ხელფასიც გაქვს ამ შემთხვევაში და მერე შეიძლება აგიყვანოს და სტაჟირებით როცა მიდიხარ... გამოსაცდელი ვადა არის, რომ თუ კარგი იქნები მერე უეჭველი აგიყვანს. მაგრამ სტაჟირებაზე რაც არ უნდა კარგი იყო, ის [დამსაქმებელი] ვალდებულებას არ იღებს, რომ მერე აგიყვანოს.“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

4. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=12>; <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28312?publication=111>

„რა თქმა უნდა, თუ ჩამოყალიბდება დამსაქმებელსა და სტაჟიორს შორის ურთიერთობა, ძალიან კარგი იქნება. გათვალისწინებული უნდა იყოს ორივე მხარის ფაქტორები.“ [კაცი, 22 წელი, იურიდიული კომპანია, კერძო სექტორი]

სტაჟირებასთან დაკავშირებული საკითხების საკანონმდებლო რეგულირების აუცილებლობასთან დაკავშირებით ახალგაზრდების პოზიცია არაერთგვაროვანია. ერთი ხედვის თანახმად, სტაჟირებასთან დაკავშირებული პრობლემების მიზეზები უნდა ვეძებოთ არა კანონმდებლობასა და შესაბამისი რეგულაციების არარსებობაში, არამედ სტაჟირების მიმართ დამსაქმებელთა მიდგომებში. დისკუსიის იმ მონაწილეთა არგუმენტების თანახმად, რომლებიც ამ ხედვას იზიარებენ, ცნობიერებისა და მიდგომების ტრანსფორმაციის გარეშე საკანონმდებლო დონეზე ცვლილებები შედეგს ვერ მოიტანს. პირიქით, რეგულირებამ შესაძლებელია წარმოქმნას შეზღუდვები თავად სტაჟიორებისათვის. კერძოდ, დღევანდელი მარეგულირებელი ჩარჩოს პირობებში, სტაჟიორებს აქვთ ფართო ხელმისაწვდომობა სტაჟირების პროგრამებზე და თავისუფალი არჩევანი, რომ თავად განსაზღვრონ, სად გაივლიან სტაჟირებას. ახალგაზრდების ამ ნაწილის მოსაზრებით, რეგულირების პირობებში სტაჟირება აღარ იქნება ისეთი ხელმისაწვდომი, როგორც დღესაა; რადგან დამსაქმებლებს მოუწევთ არსებული ჩარჩოების ფარგლებში ოპერირება. ამასთანავე, სტაჟირებისთვის განკუთვნილი ადგილების შეზღუდული რაოდენობა გაზრდის ნეპოტიზმით სტაჟირების პროგრამებში ჩართვის ალბათობას, რაც, თავის მხრივ, კულტურულ ფაქტორებსა და ქართულ საზოგადოებაში სოციალური კაპიტალის ამგვარად გამოყენების გავრცელებულ პრაქტიკას უკავშირდება.

„რა ვიცი, ჩემი აზრით, მიდგომები უნდა შეიცვალოს, პირველ რიგში, დამოკიდებულებები სტაჟიორებთან მიმართებით...“ [ქალი, 22 წელი, სახალხო დამცველის აპარატი, საჯარო სექტორი]

„ვფიქრობ, რომ ეს [საკანონმდებლო ცვლილებები] არაფერს შეცვლის. იმიტომ, რომ არ

ვფიქრობ, რომ ახლაც, ამ ეტაპზეც რომელიმე კანონი დახვეწას საჭიროებდეს და სტაჟიორს რაღაცას დაურეგულირებს.“ [ქალი, 24 წელი, საქალაქო სასამართლო, საჯარო სექტორი]

„ჩემი აზრით, ახლა რომ არ არის განსაზღვრული [საკანონმდებლო ჩარჩოს მიხედვით დეტალები], ცუდი არ არის, იმიტომ, რომ სტაჟიორი თვითონ აკეთებს არჩევანს. ცხადდება ბევრი სტაჟირება, თვითონ აკეთებს არჩევანს, სად წავიდეს, როგორ წავიდეს, თუ უნდა არ წავა და ეს რომ დარეგულირდება, თუნდაც სასამართლოშიც ცოტა სტაჟიორი იქნება შედარებით და ცოტა სტაჟიორი არ ნიშნავს, რომ კარგი არის მაინცდამაინც იმიტომ, რომ მოიმატებს ნეპოტიზმიც.“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სექტორი]

რაც შეეხება მეორე ხედვას, მის თანახმად, საკანონმდებლო ცვლილება მნიშვნელოვანია, რადგან მან შესაძლებელია, დადებითი როლი შეასრულოს სტაჟირებასთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარებაში. მარეგულირებელ ჩარჩოზე დისკუსიის დროს ახალგაზრდებმა ისაუბრეს, რა სახის ცვლილებებს საჭიროებს კანონმდებლობა და რა უნდა ჩაინეროს სტაჟირების მარეგულირებელ საკანონმდებლო პუნქტებში. კვლევის მონაწილეთა ერთ-ერთი მოსაზრება ფუნქციების განსაზღვრას ეხება; ამ ინიციატივის მომხრეთა მოსაზრებით, კანონმდებლობაში უნდა განისაზღვროს სტაჟიორის ფუნქცია და მისი აღიარება უნდა მოხდეს როგორც სტაჟიორის, ასევე დამსაქმებლის მიერ.

იქედან გამომდინარე, რომ ახალგაზრდები მნიშვნელოვან პრობლემებად მოიაზრებენ ანაზღაურებისა და სტაჟიორის სამუშაო განაკვეთის საკითხებს, ბუნებრივად, საკანონმდებლო პაკეტში გასათვალისწინებელ ინიციატივებს შორის შესაბამისი ცვლილებების ასახვაც გამოვლინდა. თითქმის სრული თანხმობა იყო კვლევის მონაწილეთა შორის, რომ სტაჟირება არ უნდა იყოს სრულგანაკვეთიანი, რადგანაც სტაჟიორების დიდი ნაწილი სტუდენტია და მათ სწავლისთვის აუცილებელი თავისუფალი დრო უნდა ჰქონდეთ. თუმცა, გამოითქვა ასევე მოსაზრება, რომ, თავად სტაჟიორის სურვილის შემთხვევაში, სტაჟირება შესაძლებელია იყოს სრულგანაკვეთზეც. შესაბამისად, საკანონმდებლო

დონეზე სტაჟირების ნახევარგანაკვეთიან აქტივობად აღიარება და შეზღუდვა ნაკლებად რაციონალურად ჩაითვალა, რადგან ეს შეზღუდვად სრულ განაკვეთზე მუშაობის სურვილის მქონე ახალგაზრდებს.

რაც შეეხება ანაზღაურების საკითხს, დისკუსანტები ფიქრობენ, რომ სტაჟიორის შრომა აუცილებლად უნდა ანაზღაურდეს. ძირითადი დისკუსიის თანახმად, ეს ანაზღაურება საარსებო მინიმუმს უნდა აკმაყოფილებდეს და ისეთი მინიმალური მოთხოვნების დაკმაყოფილებას უნდა უზრუნველყოფდეს, როგორცაა კვება და მგზავრობა. თუმცა, კვლევამ ასევე გამოავლინა კანონმდებლობით აღნიშნულის განსაზღვრასთან დაკავშირებით შესაძლო რისკები. ამ კონტექსტშიც ხაზგასმული იყო სტაჟირების პროგრამების ხელმისაწვდომობისა და არჩევანის შესაძლო შეზღუდვა.

საკანონმდებლო ცვლილებებთან დაკავშირებით კვლევის მონაწილეებმა ასევე ახსენეს გასაჩივრების მექანიზმების არსებობის მნიშვნელობა. ამ მოსაზრების მომხრეთა არგუმენტით, სტაჟირების მომწესრიგებელ მუხლებში უნდა გაკეთდეს ჩანაწერები, რომლებიც სტაჟიორს მისცემს გასაჩივრებისა და დავის წარმოების შესაძლებლობას დამსაქმებლის მიერ მისი უფლებების დარღვევის შემთხვევაში. ახალგაზრდების მოსაზრებით, მსგავსი ცვლილებები სტაჟიორთა უფლებების დაცვას შეუწყობს ხელს.

„მქონია შემთხვევები, როდესაც 12, 18 საათი მიმუშავია, 2 დღე გადამიბამს ისე, რომ არ დამიძინია... არაეფექტური არის შენი სამუშაო გარემო, პროდუქტიული არ ხარ და ამავ შემსაბამისად პასუხისმგებლობას დაგაკისრებს [დამსაქმებელი]. ამისთვის არის რეგულაცია საჭირო, რომ მოხდეს ყველაფრის ჩარჩოებში ჩასმა...“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„იქ რომ მიდიხარ, უნდა იცოდე ყველაფერი, რა უნდა გააკეთო. იქ უნდა გაგაცნოს შენმა დამსაქმებელმა, რა გევალება და რას გააკეთებ. რასაც ქვია „შავი საქმე“ საერთოდ არ უნდა გააკეთოს სტაჟიორმა.“ [კაცი, 26 წელი, ჯანდაცვის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„სტაჟიორი უმეტესად არის სტუდენტი და

შესაბამისად, ის ვერ იმუშავებს მთლიანი განაკვეთით.“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„იქნებ მას [სტაჟიორს] თავის დამკვიდრებისთვის უფრო აწყობს რომ იმუშაოს 9 საათი, რომ უფრო მეტი ისწავლოს?!...“ [კაცი, 22 წელი, იურიდიული კომპანია, კერძო სექტორი]

„პასუხისმგებლობიდან გამომდინარე უნდა იყოს ანაზღაურება, წარმოუდგენელია სხვაგვარად. სტაჟირება, ვფიქრობ, საარსებო მინიმუმით უნდა განისაზღვროს ანაზღაურება.“ [კაცი, 28 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„მაგალითად, დარღვევები ვთქვათ, თუ რაიმე იქნება, ამისი რეგულაცია უნდა იყოს, რომ მერე სტაჟიორს შეეძლოს დავა, თუ რაღაცა უფლება ირღვევა მის მიმართ.“ [ქალი, 23 წელი, თბილისის მერია, საჯარო სექტორი]

დისკუსიის მიმდინარეობისას სხვადასხვა მოსაზრება გაღწერდა პრობლემების მოგვარების გზებთან დაკავშირებით. ისინი ინიციატივების განხილვისას აფასებდნენ ცვლილებების როგორც დადებით, ასევე უარყოფით მხარეებს. საკანონმდებლო ცვლილებებით გამოწვეული დადებითი ზეგავლენის კუთხით კვლევის მონაწილეები ხაზს უსვამდნენ სტაჟიორებისთვის მეტი დაცულობის შეგრძნების გაჩენასა და სტაჟირების ხარისხის გაუმჯობესებას. გარდა ამისა, მათი მოსაზრებით, ამ ცვლილებების შედეგად, სტაჟირება უფრო მეტად იქნება აღქმული სამუშაო გამოცდილებად, დამსაქმებლები უფრო სერიოზულად მიუდგებიან პროცესს და სტაჟირება შესაძლებელია დასაქმების რეალური წინაპირობაც გახდეს.

რაც შეეხება საკანონმდებლო ცვლილებების შესაძლო უარყოფით ეფექტს, ამ კონტექსტში, პირველ რიგში გამოიკვეთა სტაჟირების პროგრამების რაოდენობის შემცირება და ნეპოტიზმით სტაჟირების პროგრამის გავლის მაღალი ალბათობა. ასევე საგულისხმოა, რომ კვლევის მონაწილეები ყურადღებას ამახვილებენ არა მხოლოდ საკანონმდებლო ინიციატივისა და მისი მიღების, არამედ აღსრულების მექანიზმების მნიშვნელობაზეც. ერთ-ერთი მოსაზრების თანახმად, აუცილებელია როგორც „ქალაქდზე“ არსებული კანონის ამოქმედება რეალურად, ასევე ისეთი

აქტორის არსებობაც სახელმწიფოში, რომელიც გარკვეულწილად მონიტორინგს გაუწევს კანონის აღსრულებას.

„[კანონის არსებობის შემთხვევაში, სტაჟორები] დაცულად იგრძნობენ თავს... ნაკლები სტაჟიორი იქნება.“ [კაცი, 28 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„სტაჟიორს მერე უფრო მეტი შანსი აქვს, რომ დასაქმდეს.“ [ქალი, 22 წელი, აღსრულების ეროვნული ბიურო, საჯარო სექტორი]

„ხარისხი კი იქნება, თუ გაუმჯობესდება კანონით და ცოტა იქნება უფრო სტაჟირების პროგრამა, ცოტას აიყვანენ... ეს კიდევ გამოიწვევს იმ პრობლემას, რომ ნეპოტიზმი მოიმატებს ამ შემთხვევაში.“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სექტორი]

„ზოგადად, როდესაც კანონი იწერება, მთავარია რომ მოხდეს ამ კანონის აღსრულება. აღსრულების მექანიზმი არის აქ მთავარი, თორემ ფურცელზე ბევრი რამე შეიძლება ეწეროს. უნდა შეიქმნას ორგანიზაციები, რომლებიც დააკვირდებიან თითოეულ კომპანიაში აი ამ შრომის კანონმდებლობაზე დაყრდნობით, რეალურად ხდება თუ არა ამ ყველა პუნქტის გათვალისწინება, რაც წერია.“ [კაცი, 22 წელი, იურიდიული კომპანია, კერძო სექტორი]

კანონმდებლობასა და რეგულაციებზე მსჯელობისას, კვლევის მონაწილეები მის დადებით და უარყოფით ზეგავლენაზე საუბრობდნენ არა მხოლოდ სტაჟიორების, არამედ დამსაქმებლის პერსპექტივიდანაც. ამ თვალსაზრისით აღსანიშნავია ხედვა, რომლის თანახმადაც, კანონმდებლობა იმგვარად უნდა იყოს შედგენილი, რომ დაბალანსდეს გარკვეული რისკები. რეგულაციები დამსაქმებელს, პირველ რიგში კი, კერძო სექტორს, არ უნდა დააწვეს მძიმე ტვირთად. თავად სტაჟიორის პერსპექტივიდან კი უმნიშვნელოვანესად სტაჟირების პროგრამებზე ამჟამად არსებული ხელმისაწვდომობის შენარჩუნება გამოვლინდა.

„თან ის არის მნიშვნელოვანი, რომ რეალურად რეგულაციებმა ისე არ უნდა გააკეთოს, რომ შეზღუდოს ზოგადად ბიზნესი რაღაც კონკრეტულ საკითხებში რა.“ [კაცი, 28 წელი, მედია, კერძო სექტორი]

გარდა სახელმწიფოს მხრიდან ნორმატიული ჩარჩოს შექმნისა და დამსაქმებელთა მიდგომების ცვლილებების მნიშვნელობაზე საუბრისა, კვლევის მონაწილე ახალგაზრდებმა სტაჟირების მნიშვნელოვანი მესამე აქტორიც გამოყვეს უნივერსიტეტების სახით. მთავარი დისკურსის თანახმად, უნივერსიტეტის ფუნქცია არაა, რომ კურსდამთავრებულები ან სტუდენტები დაასაქმოს, თუმცა მას სტაჟირებასთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარებაში საკუთარი წვლილის შეტანა შეუძლია. პირველ რიგში, ახალგაზრდები ხაზს უსვამდნენ უნივერსიტეტის, როგორც ინფორმაციის მიმწოდებლის როლს, რომელიც უნდა ახდენდეს სტუდენტების ინფორმირებას სტაჟირების პროგრამების შესახებ. მეორე, უნივერსიტეტებს შეუძლიათ გააღრმავონ ინდუსტრიებთან კავშირი, გააფორმონ თანამშრომლობის მემორანდუმები კარგი რეპუტაციის მქონე ორგანიზაციებთან, სადაც ახალგაზრდებს საშუალება მიეცემათ კარგი პირობებით გაიარონ სტაჟირება. მესამე, უფრო მეტად მოამზადონ ახალგაზრდები შრომითი ბაზრისათვის, მოახდინონ რა პრაქტიკული კომპონენტის ინტეგრირება სასწავლო პროგრამებში. მეოთხე, უზრუნველყონ კონტროლისა და შეფასების მექანიზმების შექმნა, რათა იყვნენ ინფორმირებულნი მათი სტუდენტების მიერ სტაჟირების გავლის პროცესზე.

კვლევის მონაწილეთა შეფასებით, ზემოთხსენებული ინიციატივები შეამსუბუქებს ახალგაზრდების მდგომარეობას და, გარკვეულწილად, დადებით შედეგების მომტანიც შეიძლება იყოს როგორც ახალგაზრდების, ასევე უნივერსიტეტებისათვის.

„მე არ ვფიქრობ, რომ უნივერსიტეტი ვალდებული უნდა იყოს დაასაქმოს [სტუდენტი]...“ [კაცი, 23 წელი, დანაშაულის პრევენციის ცენტრი, საჯარო სამსახური]

„უნდა გაცხრილოს თვითონ [სტაჟირებისთვის დამსაქმებლები]. ყველგან არ უნდა გაუშვას თავისი სტუდენტი. უნდა ნახოს, რა სამუშაო პირობები შექმნა მან [დამსაქმებელმა].“ [კაცი, 22 წელი, სარესტორნო ბიზნესი, კერძო სექტორი]

„უნივერსიტეტს რეალურად შეუძლია, რომ ვაკანსიების პირობები, პროექტები მოგწეროს,

გაგაგებინოს, სიახლეებზე უფრო იყოს კონცენტრირებული.“ [ქალი, 22 წელი, საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„...[უნივერსიტეტი] უნდა აკონტროლებდეს, რომ ხარისხიანად გავდიოდეთ [სტაჟირებას].“ [ქალი, 22 წელი, საქართველოს პარლამენტი, საჯარო სექტორი]

3. დამსაქმებელთა კვლევის შედეგები

3.1. სტაჟირების პროგრამის მახასიათებლები

კერძო და საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან სიღრმისეული ინტერვიუების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი სტაჟირების პროგრამების მახასიათებლების განხილვა იყო. კომპონენტები, რომლებსაც კვლევის ფარგლებში მიეცა ყურადღება მოიცავს შემდეგ საკითხებს: სტაჟირების მიზანი და ხანგრძლივობა; პროცედურული ნაწილი, რომელიც ეხება სტაჟირების ინფორმირებას, შერჩევასა და შეფასების პროცედურებს; ასევე, ხელშეკრულებასა და ანაზღაურებასთან დაკავშირებულ საკითხებს. კვლევის შედეგებმა ცხადყო, რომ პროგრამის მახასიათებლები მრავალფეროვანია და განსხვავებები არსებობს არა მხოლოდ სექტორებს, არამედ ინდუსტრიებსა და ერთი კომპანიის შიგნით არსებულ სხვადასხვა მიმართულებას შორისაც კი. იქედან გამომდინარე, რომ კერძო და საჯარო სექტორებს განსხვავებული მონაცემების პრინციპები აქვთ, მოცემული თავი ცალ-ცალკე განიხილავს კერძო და საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან განხილულ სტაჟირების პროგრამების მახასიათებლებს.

3.1.1. საჯარო სექტორის სტაჟირების პროგრამების მახასიათებლები

კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ საჯარო სექტორში სტაჟირებას ახალგაზრდებისთვის პრაქტიკული უნარების, გამოცდილების გადაცემისა და განვითარებაში ხელშეწყობის მიზანი აქვს. საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ საჯარო უწყებები, რომლებიც ატარებენ სტაჟირების ღია პოლიტიკას, ახალგაზრდებს სთავაზობენ ოთხი სახის სტაჟირების პროგრამას. ესენია, (1) სახელმწიფო პროგრამა, (2) სტაჟირების შიდა პროგრამა, (3) პრაქტიკა და (4) 4+1 პროგრამა.

სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა სტაჟირების ორ - გაზაფხულის და შემოდგომის -

ნაკადს იღებს. ამ პროგრამით სტაჟირების ხანგრძლივობა ერთიდან ექვს თვემდეა განსაზღვრული. პროგრამა რეგულირდება საქართველოს მთავრობის დადგენილება No410-ით, რომლის მიხედვითაც პროგრამაში მონაწილე საჯარო უწყებაში სტაჟირების რაოდენობა დასაქმებულთა 10% უნდა იყოს. აღნიშნული პროგრამა იმართება საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ, რომელსაც სტრუქტურები უგზავნიან სტაჟირების პოზიციებსა და ზუსტ რაოდენობას. ამ პროგრამაში მონაწილეობის მთავარი კრიტერიუმი აკადემიური მოსწრებაა, მონაწილის საშუალო ქულა 81-ზე ან GPA 3-ზე მაღალი უნდა იყოს.⁵ საგულისხმოა, რომ სხვა პროგრამებისგან განსხვავებით, სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის მონაწილეების შერჩევაში ჩართული არაა საჯარო უწყება, ახალგაზრდები ინტერნეტის საშუალებით თავად ირჩევენ სასურველ უწყებასა და პოზიციებს.

საჯარო უწყებებისთვის სავალდებულოა 3ქონდეთ 4+1 პროგრამაც. პროგრამის მონაწილეები არიან საქართველოს ტერიტორიაზე მცხოვრები ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლები, რომლებმაც გაიარეს ქართული ენის სწავლების კურსი და ჩაირიცხნენ რომელიმე ქართულ უმაღლეს სასწავლებელში. პროგრამის მონაწილეების შერჩევა ხდება საკონკურსო კომისიის მიერ გასაუბრებით. პროგრამას ხელმძღვანელობს სახელმწიფო მინისტრის აპარატი შერიგებისა და სამოქალაქო თანასწორობის საკითხებში.

გარდა სავალდებულო პროგრამებისა, საჯარო უწყებებში ასევე მოქმედებს ორი შიდა პროგრამა - პრაქტიკა და შიდა სტაჟირების პროგრამა, რომლებიც იმართება თავად უწყების მიერ. შიდა წესით სტაჟირების მიღება ხდება კონკურსის გზით. სტაჟირების შერჩევის კრიტერიუმი პოზიციების მიხედვით განსხვავდება. სტაჟირების პროგრამაში მონაწილეობისათვის ახალგაზრდა უნდა იყოს მინიმუმ დამამთავრებელი კურსის სტუდენტი. საჯარო

5. <http://csb.gov.ge/uploads/stajirebiswesebi.pdf>

სამსახურის წარმომადგენლების მოსაზრებით, მათთვის მნიშვნელოვანია, რომ სტაჟიორს უკვე ჰქონდეს საკმარისი თეორიული ცოდნა, რომელსაც პრაქტიკული უნარებით გაამდიდრებს. შიდა წესით სტაჟიორების შერჩევის პროცედურები როგორც წესი 2-4-ეტაპიანია. ორი ეტაპი, რაც რეზიუმეების გადარჩევასა და გასაუბრებას გულისხმობს, საერთოა ყველა სტრუქტურისა და პოზიციისთვის. ამ ეტაპებს დეპარტამენტის საქმიანობისა და ფუნქციების მიხედვით შესაძლებელია დაემატოს წერიტი დავალება და უცხო ენის ტესტირებაც. შიდა სტაჟირების პროგრამებზე საუბრისას, ერთ-ერთი სტრუქტურის წარმომადგენელმა გაგვიზიარა, რომ იმდენად ჭარბად იღებენ სტაჟიორებს სხვა პროგრამების ფარგლებში, რომ რეალურად არ აქვთ საჭიროება შიდა წესითაც გამოაცხადონ მიღება.

ბევრად ნაკლები პროცედურით ხასიათდება პრაქტიკის პროგრამები. სტაჟირების პროგრამებისგან განსხვავებით, პრაქტიკანტები I-III კურსის სტუდენტები არიან. კვლევის მონაწილე საჯარო უწყებების წარმომადგენელთა კვლევის შედეგების თანახმად, პრაქტიკის პროგრამაში მონაწილეობისათვის ორი გზა არსებობს. ერთი, საჯარო უწყებისადმი მიმართვა/განცხადების დაწერა, სადაც ახალგაზრდა გამოხატავს პრაქტიკის გავლის სურვილს. მეორე, პრაქტიკის კომპონენტი გათვალისწინებულია უნივერსიტეტებთან გაფორმებულ მემორანდუმებში. ამგვარად, ზოგიერთი საჯარო უწყება პარტნიორი უნივერსიტეტებიდან ყოველწლიურად კვოტით იღებს პრაქტიკანტების ორ ნაკადს. უნივერსიტეტებიდან პრაქტიკანტების

წესდებით) კონკურსის გამოცხადების აუცილებლობა.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„გვაქვს მემორანდუმები უმაღლეს სასწავლებლებთან, წელიწადში ორჯერ მოდის შესაბამისი ნაკადი უნივერსიტეტებიდან ჩვენთან პრაქტიკანტების.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

შერჩევისათვის ზოგიერთი დაწესებულება კრიტერიუმად აქვს აკადემიური მოსწრების მაჩვენებელს იყენებს.

საჯარო სექტორის დამსაქმებლებთან შეხვედრებისას, უწყებების წარმომადგენლები აღნიშნავდნენ, რომ ბიუჯეტური ორგანიზაციების სტაჟირებები არაა ანაზღაურებადი. მათი შეფასებით, ამ გარემოების ამხსნელი ორი მიზეზი არსებობს: ერთი მწირი ფინანსური რესურსები, მეორე კი დაწესებულების პოლიტიკა. ამ უკანასკნელის თანახმად, საჯარო დაწესებულებების უმრავლესობაში სტაჟირების პროცესი ღიაა. კრიტერიუმების დაკმაყოფილების შემთხვევაში იშვიათად, რომ ახალგაზრდას უარი უთხრან სტაჟირებაზე ან პრაქტიკაზე. მსგავსი პოლიტიკის გატარების პირობებში, შეუძლებელია ყველა სტაჟიორისთვის ანაზღაურების გადახდა. განსხვავებული ვითარებაა საჯარო ორგანიზაციებში, რომლებიც დახურულ პოლიტიკას ატარებენ სტაჟირებასთან მიმართებით. ამ შემთხვევაში, მათ აქვთ ორზე მეტი შერჩევის ეტაპი, ნაკლებ სტაჟიორს იღებენ და სტაჟირებაც ანაზღაურებადი.

„სახელმწიფო პროგრამის სტაჟირებაც ჩვენთან ასევე არის 2 ნაკადი წლის განმავლობაში გაზაფხულის ნაკადზე და შემოდგომის ნაკადზე. ამ ყველაფრის ორგანიზებას აკეთებს საჯარო სამსახურის ბიურო. ჩვენ მხოლოდ გვაქვს ვალდებულება მივანოდოთ ე. წ. ვაკანსიები ბიუროს რა მიმართულებით, რამდენი და ა. შ. [სტაჟიორს ვიღებთ]... მაქსიმალური [ხანგრძლივობა პროგრამის] არის 6 თვე.“ [განათლების სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ჩვენი სტატისტიკის გათვალისწინებით, იმდენად დიდი რაოდენობის სტაჟიორი და პრაქტიკანტი გვყავს მთელი წლის განმავლობაში, რომ რეალურად არ არსებობს [შიდა

კვლევის მონაწილეთა ერთი ნაწილის მოსაზრებით, ანაზღაურება მნიშვნელოვანია და შესაძლებელია კარგი მოტივატორი იყოს სტაჟიორისთვის. მეორე მოსაზრებით, საჯარო სამსახურის სტაჟირებები ანაზღაურებადი არ უნდა იყოს. ამ მოსაზრების მომხრე რესპონდენტთა არგუმენტების თანახმად, სტაჟიორები საჯარო უწყებებში იღებენ უნიკალურ გამოცდილებასა და პრაქტიკულ უნარებს, სტაჟიორების მიერ მიღებული სარგებელი კი გაცილებით მეტია, ვიდრე ის, რასაც თავად გასცემენ. ამგვარად, რესპონდენტთა ეს ნაწილი სტაჟირების ანაზღაურების საჭიროებას ვერ ხედავს.

„[ანაზღაურება] არის [ფინანსურ] რესურსთან და პოლიტიკასთან დაკავშირებული, შესაბამისად [ღია პროცესით] ყველა შემომსვლელს ანაზღაურებას ვერ მივცემთ...[ანაზღაურების მიცემა] შესაძლებელია, თუ დახურული პროცესი არის და ბიუჯეტი გაძლევს ამის შესაძლებლობას, ოღონდ უფრო რთული პროცესია, აქ არის შერჩევის მეტი ეტაპი... საერთოდ არ მიმაჩნია, რომ აუცილებლად ანა-ზღაურებადი უნდა იყოს სტაჟირება და პრაქტიკა. მე მიმაჩნია, რომ კარგ სტაჟიორს და პრაქტიკანტს იმდენი ცოდნა მიაქვს ჩვენგან, ანუ უფრო მეტი მიაქვს ჩვენგან, ჩვენ დავიხმართ ხოლმე მუშაობის პროცესში.“
[ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

როგორც უკვე აღინიშნა, სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის მონაწილეები ექვსი თვის შემდეგ ასრულებენ სტაჟირებას. რაც შეეხება შიდა პროგრამებს, რესპოდენტების თქმით, მათი მიზანი ახალგაზრდებზე ორიენტირებული პოლიტიკის გატარებაა, ამიტომ სტაჟიორის სურვილის შემთხვევაში, შიდა წესით დასაქმებულ სტაჟიორებს ვადა უხანგრძლივდებათ კიდევ. კანონმდებლობიდან გამომდინარე გადავადება ხდება მხოლოდ ერთხელ, მაქსიმუმ 6 თვის ვადით.

„ჩვენ გვქონდა ბევრი ისეთი შემთხვევა, როდესაც ამოიწურა ერთი 6 თვე და მერე თავიდან იწყება ახალი ციკლი, ანუ თავიდან ხდება დასაქმება, იგივე დეპარტამენტში. ჩვენ არ ვბლუდავთ ამ წესით, რომ სტაჟირება არის 1-დან 6 თვემდე.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ხანგრძლივობა სახელმწიფო სტაჟირებით, რომელიც იყოფა 2 ნაკადად, მაქსიმალური არის 6 თვე. შიდა სტაჟირებას რაც შეეხება, ყოფილა შემთხვევები გაგრძელების, თუმცა აქაც კანონმდებლობა მერე გვბლუდავს და მაინც 6 თვეზე მეტს ვერ ვიყვანთ საჯარო კანონით.“ [განათლების სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„შიდა წესით გვაქვს ეს დარეგულირებული, შემდგომ გადიან 6 თვის ვადით სტაჟირებას და განსაკუთრებულ შემთხვევებში, ეს კიდევ 6 თვის ვადით გრძელდება და, პრინციპში, ვაძლევთ საკმაოდ დიდ ცოდნას ახალგაზრდებს.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

გარდა ხანგრძლივობისა, საჯარო უწყებებს განსხვავებული მიდგომა აქვთ სტაჟირების კურატორის შერჩევის საკითხის მიმართ. კვლევის შედეგებით, ზოგიერთი საჯარო დაწესებულება დეპარტამენტებში ნიშნავს კონკრეტულ ადამიანს, რომლის ფუნქციებში სტაჟირების ხელმძღვანელობაც შედის. ზოგიერთი უწყება კი, უფრო არაფორმალურ მიდგომას ანიჭებს უპირატესობას და, ძველ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, სტაჟირების კურატორად შეიძლება აირჩიონ ადამიანი მის ფუნქციებში აღნიშნულის განერის გარეშეც.

„უკვე ვიცი პროცესი, სად რა შედეგი შეიძლება იყოს, ანუ რომელი სტრუქტურული ერთეულიდან როგორი განწყობით შეიძლება გადიოდეს სტაჟიორი. ეს ინფორმაცია უკვე ჩვენ თვითონაც გვაქვს... [სტაჟიორს] არ დაენიშნება ისეთი ხელმძღვანელი, რომელიც ძალიან მოუცლელია და მისთვის ვერ მოიცლის.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ჩვენ გვყავს დეპარტამენტში ერთი თანამშრომელი, რომელსაც სამუშაო აღწერილობაშიც კი უწერია, რომ ის პრაქტიკას ხელმძღვანელობს. შესაბამისად, კრიტერიუმი არის ის, ვისაც უყვარს და გამოსდის ახალგაზრდებთან მუშაობა, ვისაც გამოსდის მენტორობა.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

საჯარო სექტორი სტაჟირების ფარგლებში ახალგაზრდებთან არ აფორმებს ხელშეკრულებებს, თუმცა უწყებები შეიძლება გასცემდნენ სტაჟირების დამადასტურებელ ცნობას ან სერტიფიკატს. ერთიანი წესი მოქმედებს სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამისათვის. რაც შეეხება შიდა წესით სტაჟირებას, გამოკითხული სამი საჯარო უწყების წარმომადგენელთან ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ მათ განსხვავებული მიდგომები აქვთ სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობის/სერტიფიკატის გაცემასთან დაკავშირებით. ერთი უწყების რესპონდენტის ინფორმაციით, დაწესებულება შიდა პროგრამით სტაჟირების დასრულების შემთხვევაში ცნობას/სერტიფიკატს ყველა მონაწილეს აძლევს, თუმცა შრომის შედეგების გათვალისწინებით, შესაძლებელია მათ განსხვავებული რეკომენდაცია/შეფასება მიიღონ. მეორე უწყების წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობის გაცემისთვის მათი სტრუქტურა იყენებს საჯარო

მოხელეთა შეფასების პროგრამას. ამ პროგრამის საშუალებით სტაჟირების კურატორი აფასებს სტაჟიორის შესრულებულ სამუშაოს და უნარებს. მიღებულ ქულათა ჯამის მიხედვით, რომელზეც წინასწარ ხდება ახალგაზრდის ინფორმირება, სტაჟიორს შეიძლება უარი უთხრან ცნობის/სერტიფიკატის მიღებაზე, მიიღოს სტაჟირების დასრულების დამადასტურებელი ან სტაჟირების წარმატებით დასრულების დამადასტურებელი ცნობა. მესამე საჯარო დაწესებულების წარმომადგენლებმა გაგვიზიარეს, რომ ისინი იყენებენ სტაჟირების დღიურს, რომელშიც სტაჟიორი და კურატორი ყოველდღიურ რეჟიმში აღწერენ, რა დავალებებს იღებენ სტაჟიორები და როგორ ხდება მათი შეფასება. დავალებების არარსებობის ან მათი ცუდად შესრულების შემთხვევაში დაწესებულება უფლებას ითვებს, არ გასცეს სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობა/სერტიფიკატი.

აღსანიშნავია, რომ საჯარო სექტორში სტაჟირების შეფასებაში ძირითადად ჩართულები არიან სტაჟიორების მენტორები. მიუხედავად იმისა, რომ სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები წინასწარ ახდენენ სტაჟირების ინფორმირებას შეფასებისა და უკუკავშირის სისტემის არსებობაზე, რათა წარუმატებელი სტაჟირების შემთხვევაში ახალგაზრდებს არ გაუჩნდეთ უსამართლობის განცდა, ახალგაზრდებისგან უკუკავშირის მიღება სტაჟირების პროგრამით კმაყოფილების ან შედეგების შესახებ უმეტესად არ ხდება. გავრცელებული პრაქტიკით, შეფასებაში ძირითადად ჩართულია მხოლოდ სტაჟირების კურატორი და არა სტაჟიორი, რაც ადმინისტრირების პრობლემებით იყო ახსნილი ერთ-ერთი რესპონდენტის მიერ.

„[ხელშეკრულება არ ფორმდება], ცნობას გავცემთ, რომ გაიარა სტაჟირება, თუ მას სჭირდება შეფასება... ვაყოლებთ შესაბამის შეფასებას.“ [განათლების სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„სტაჟირების შეფასება ხდება სპეციალური soft-ით, რომლითაც ფასდებიან ჩვენი პროფესიული საჯარო მოხელეებიც... ფასდებიან 5 კრიტერიუმით, 25 ქულა არის მაქსიმუმი... 18 ქულიდან ქვემოთ არ გავცემთ არანაირ სერტიფიკატს და დოკუმენტს, 18

ქულიდან 21 ქულის ჩათვლით თუ მიიღებს შეფასებას მასზე გავცემთ დოკუმენტს და ვუებნებით, რომ თქვენ გაიარეთ სტაჟირება და პრაქტიკა ჩვენთან, მაგრამ თუ მიიღებს 22-დან 25 ქულის ჩათვლით, ასეთ შემთხვევაში ჩვენ ვუებნებით, რომ თქვენი სტაჟირება იყო ძალიან წარმატებული და ამას ვუფიქსირებთ დოკუმენტში.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ჩვენ გვაქვს სტაჟიორის და პრაქტიკანტის შემთხვევაშიც დღიური, რომელშიც აისახება, ხელმძღვანელმა რა დავალება მისცა, რა რიცხვში მისცა დავალება, რომელ რიცხვამდე, შეასრულა თუ არა, პრობლემები რა იყო. ჩვენი დეპარტამენტი გასცემს შესაბამის დოკუმენტს სტაჟირების ან პრაქტიკის გავლასთან დაკავშირებით...“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„არ ვიღებთ უკუკავშირს სტაჟიორებისგან. გვქონდა ეს გარკვეული პერიოდის განმავლობაში და ვიღებდით უკუკავშირს სტაჟიორებისგან, მაგრამ ადმინისტრირების თვალსაზრისით იყო ძალიან რთული, იმიტომ რომ ზოგი იქ არის ზოგი აქ არის, ზოგი მეილს აღარ პასუხობს, ანუ ვერ ვიღებდით სრულფასოვან ინფორმაციას. სხვათაშორის, ამას ვაკეთებდით 2014 წლამდე და 2014 წლის მერე მოვხსენით ეს უკუკავშირი.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ყველა სტაჟიორს ვუებნები, რომ სტაჟირების პრაქტიკის შემდეგ თქვენ შეფასდებით, შეგაფასებთ ხელმძღვანელი და როგორია შეფასების სისტემა, ისინი აუცილებლად უნდა იყვნენ ამის შესახებ ინფორმირებულები...“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

სტაჟირების პროცედურულ საკითხებზე საუბრისას, საჯარო სექტორის წარმომადგენლები ყურადღებას ამახვილებდნენ სტაჟიორების დროული და სწორი ინფორმირების მნიშვნელობაზე შესაძლო გაურკვევლობისა და იმედგაცრუების თავიდან არიდების მიზნით. ამ კონტექსტში აღინიშნა, რომ აუცილებელია სტაჟიორთა დროული და სწორი ინფორმირება ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა მათი ფუნქციები, დაწესებულების შინაგანაწესი, სტაჟირების მიზანი, შეფასების სისტემის კრიტერიუმები, და ა.შ.

3.1.2. კერძო სექტორის სტაჟირების პროგრამების მახასიათებლები

საჯარო სექტორისგან განსხვავებით, ბევრად მრავალფეროვანია კერძო სექტორის სტაჟირების პროგრამების მიზნები და მახასიათებლები. თუ საჯარო სექტორის შემთხვევაში სტაჟირების მიზანი ახალგაზრდებისთვის პრაქტიკული ცოდნისა და უნარების გადაცემაა, კერძო სექტორის შემთხვევაში სტაჟირების დანიშნულებასთან დაკავშირებით მოსაზრებები ორად იყოფა. კვლევის მონაწილე დამსაქმებელთა ნაწილი, საჯარო სექტორის მსგავსად, მიიჩნევს, რომ სტაჟირების მთავარი დანიშნულება ახალგაზრდებისთვის სამუშაო გამოცდილების მიცემაა. ამ ჯგუფის მოსაზრებით, სტაჟირების მიზანი დასაქმება არაა და ისინი არ იღებენ ვალდებულებას, რომ მათთან სტაჟირებაგავლილი ახალგაზრდა აუცილებლად სრულგანაკვეთურ პოზიციაზე სამუშაოდ დარჩება. თუმცა, თუ შენიშნავენ, რომ სუბიექტს გააჩნია მათთვის საჭირო სამუშაო უნარები, არცთუ იშვიათად, შეუთავაზებიათ მათთვის სრულგანაკვეთური დასაქმება. დამსაქმებელთა მეორე ნაწილი იზიარებდა ამ მოსაზრებას, რომ სტაჟირების მიზანი ახალგაზრდის პრობლემითი ბაზარისთვის მომზადებაა. გარდა ამისა, ისინი აღნიშნავდნენ, რომ სტაჟირებაში დიდ ენერჯიას და რესურსს დებენ, შესაბამისად, მათთვის ფუნდამენტურად მნიშვნელოვანია, რომ სტაჟირებმა შეავსონ არსებული ვაკანტური პოზიციები. ამგვარად, მათთვის სტაჟირების მიზანი თავიდანვე მომავალი კადრის მომზადებაა.

სიღრმისეულმა ინტერვიუებმა უჩვენა, რომ განსხვავებები სტაჟირების მიზნებთან დაკავშირებით არა მხოლოდ კომპანიებს, არამედ ორგანიზაციის შიდა მიმართულებებს შორისაც შეიძლება არსებობდეს. კერძოდ, ქსელური მაღაზიების ერთ-ერთი წარმომადგენლის შეფასებით, განსხვავებული მიზნები არსებობს საოფისე და მაღაზიების სტაჟირების პროგრამებს შორის. ოფისის სტაჟირებები უმეტესად გულისხმობს გამოცდილების გადაცემის კომპონენტს და, ვაკანსიის არსებობის შემთხვევაში, დასაქმებისას სტაჟირებს ენიჭებათ უპირატესობა. მაღაზიების შემთხვევაში კი, სტაჟირების მიზანი იმთავითვე დასაქმებაა და სტაჟირებას ისინი გამოსაცდელ ვადად მოიაზრებენ. შესაბამისად, მაღაზიებში სტაჟირების წარმატებით დასრულების შემთხვევაში, ახალგა-

ზრდები იქვე საქმედებიან სრულ-განაკვეთურ პოზიციებზე.

განსხვავებები შეიძლება არსებობდეს საბანკო სფეროს სტაჟირების პროგრამების მიზნებს შორისაც. მაგალითად, საბანკო სექტორის წარმომადგენლის თქმით, იურიდიული მიმართულებით სტაჟირების პროგრამების მიზანი უფრო ხშირად გამოცდილების გადაცემაა, ხოლო სხვა პროგრამების შემთხვევაში ახალგაზრდებს აძლევენ დასაქმების პირობას.

„უფლებები და მოვალეობები, რა თქმა უნდა, განერილია. სტაჟირებს, რა თქმა უნდა, თავისი უფლებები გააჩნია, შიდა სტაჟირების შემთხვევაშიც მას აქვს უფლება მოითხოვოს, ჩვენ კი ვავალდებულებთ ხელმძღვანელს, შეუქმნას [პირობები]... შინაგანანგის გაცნობა ხდება იმიტომ, რომ შემოდის ორგანიზაციაში და ყოველ-დღე უნდა იაროს და გარკვეულ წესებს ისიც ვალდებულება დაემორჩილოს და ჩვენც ვითვალისწინებთ.“ [განათლების სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„სტაჟირების [მიზანი] არის ის, რომ საქმე გაკეთდეს და ის, რომ შევუწყოთ ამ ხალხს ხელი განვითარებაში.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ოფისის პოზიციების შემთხვევაში ორივე მიზანია... როდესაც გვაქვს პოზიციაზე ვაკანტური ადგილი, ვცდილობთ ჩვენი გამოცდილი კადრიდან ავარჩიოთ... რაც შეეხება მაღაზიების ნაწილს, იქედან გამომდინარე, რომ მზა კადრი მენეჯერულ პოზიციაზე არ არის ხოლმე... ამიტომ გვაქვს სტაჟირება, [როგორც] გამოსაცდელი პერიოდი.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ბაზარზე იშვიათად მოიპოვება მსგავსი ცოდნისა და გამოცდილების კანდიდატები. შესაბამისად, იმისთვის, რომ დავაკომპლექტოთ ეს ჩვენი ვაკანტური ადგილები, ძალიან კარგად გამოიყენება სხვადასხვა სტაჟირების პროგრამები.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„ეს სტაჟირება [იურიდიული დეპარტამენტის]... არ მოიაზრებს დასაქმებას, უბრალოდ, გამოცდილების მიღების კუთხით არის და ამ დაპირებას ამ შემთხვევაში არ ვიძლევი, როგორც სხვა შემთხვევაში ... იქ [სხვა პროგრამებზე] ვამბობთ-ხოლმე, რომ, თუ წარმატებით დასრულდა პროგრამა, წარმატებული მონაწილე დასაქმდება.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

სტაჟირების მიზნებთან დაკავშირებით კერძო სექტორის წარმომადგენლებთან ინტერვიუებმა გამოავლინა ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება. აღმოჩნდა, რომ სტაჟირებების მახასიათებლები გავლენას ახდენს სტაჟირების მიზანსა და შედეგებზე. კერძოდ, თუ სტაჟირება მოიცავს პრაქტიკასთან ერთად რაღაც სწავლების კომპონენტს (on-job training) და დამსაქმებელს პროცესში დიდი ძალისხმევისა და რესურსის ჩადება უწევს, მით მეტია იმის ალბათობა, რომ სტაჟირების საბოლოო შედეგი დასაქმება იყოს.

„დასაქმება შესაძლებელია 6 თვემდეც მოხდეს დამწყებ პოზიციაზე, რომელიც არ ითხოვს განსაკუთრებულ გამოცდილებას ... ანუ, ეს არ არის სტანდარტული, ტრადიციული სტაჟირება. ვასწავლით, ძალიან დიდ ტრენინგს ვატარებთ, ანუ თეორიული სწავლება ძალიან დიდხანს მიმდინარეობს. ამავდროულად, მიმდინარეობს პრაქტიკული სწავლებაც.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

„სტაჟირება სტაჟირებისთვის არასდროს არ არის ხოლმე ჩვენს შემთხვევაში. მაინც ბიზნესია და ძირითადად სტაჟირებისგან მოლოდინი გვაქვს კომპანიას, რომ დავასაქმებთ მათ ნაწილს მაინც და, როგორც წესი, ასეც ხდება ხოლმე. [სტაჟირება] გარდა პრაქტიკული სამუშაოებისა, მოიცავს ასევე თეორიული სწავლების კურსსაც...“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

კვლევის შედეგებით, საჯარო სექტორის მსგავსად, კერძო სექტორშიც სტაჟირების ხანგრძლივობა არ არის განსაზღვრული. გავრცელებული პრაქტიკით სტაჟირების ხანგრძლივობა სამიდან ექვს თვემდე მერყეობს და ყოველი ციკლის შემდეგ ხდება სტაჟირების ახალი ნაკადით ჩანაცვლება. აღნიშნულთან დაკავშირებით ქსელურ მაღაზიებს განსხვავებული მიდგომები აქვთ. კერძოდ, საოფისე სტაჟირებები სხვა ორგანიზაციების მსგავსად 3-6-თვიანია, ხოლო მაღაზიების ნაწილში სტაჟირებების პერიოდი რამდენიმე კვირით შეიძლება შემოიფარგლოს. საჯარო სექტორის შიდა პროგრამის მსგავსად, კერძო სექტორშიც გავრცელებული პრაქტიკაა ახალგაზრდების ინიციატივით სტაჟირების პროცესის გახანგრძლივება. რაც შეეხება სტაჟირების სიხშირეს, ვადებიდან გამომდინარე, კერძო კომპანიებმა მიღება შესაძლებელია წელიწადში ორჯერ ან

მეტჯერ გამოცხადონ. ეს მეტწილად დამოკიდებულია კომპანიებში დეპარტამენტების საჭიროებებზე და ანაზღაურებადი სტაჟირების შემთხვევაში, მათ ბიუჯეტზეც. განსხვავებულ შემთხვევას წარმოადგენდა საბანკო სექტორი, რომელსაც შეიძლება, რომ ჩვეულებრივ 6-თვიანი სტაჟირების პროგრამების პარალელურად ჰქონდეს ერთწლიანი ინტენსიური სტაჟირების პროგრამაც.

„ძირითადად, სტაჟირების პროგრამები არის 3-თვიანი, 4-თვიანი ან 6-თვიანი.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„მაღაზიების ნაწილში პოზიციების მიხედვით განსხვავდება [სტაჟირების ხანგრძლივობა]. მაგალითად, კონსულტანტის შემთხვევაში გვაქვს 1-კვირიანი სტაჟირებები, ოფისში 3-6 თვე.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ჩვენს დეპარტამენტში ყოველ 6, ყოველ 3 თვეში ერთხელ [ვაცხადებთ სტაჟირორთა მიღებას]... არის ხოლმე შემთხვევები, როდესაც ჩვენ არ გვაქვს საშუალება, რომ კადრი დავამატოთ. სტაჟირები თვითონ ითხოვენ, რომ გავაგძელოთ სტაჟირება.“ [მედია, კერძო სექტორი]

„რაც გვაქვს არის პროგრამა, რომელიც არის 1 წლიანი პროგრამა და მოიაზრებს 1 თვე სანყის ტრენინგებს,... რომელიც მერე გამოადგებათ [ახალგაზრდებს] სტაჟირების პროცესში.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

კერძო დამსაქმებლებში არაერთგვაროვანი დამოკიდებულებაა სტაჟირების ანაზღაურების საკითხის მიმართ. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ კერძო სექტორში რამდენიმე ფაქტორი გავლენას ახდენს სტაჟირების ანაზღაურების არსებობასა და მის ოდენობაზე. პირველ რიგში, ეს დამოკიდებულია კომპანიის/ორგანიზაციის პოლიტიკაზე, რადგან ზოგიერთი მათგანის პოლიტიკა არ ითვალისწინებს ანაზღაურებად სტაჟირებას. მეორე რიგში, მნიშვნელოვანია, თუ რა საჭიროებები და ფინანსური რესურსები აქვს კომპანიას. ზოგიერთი სწორედ ამის მიხედვით განსაზღვრავს სტაჟირორთა რაოდენობასა და ანაზღაურების ოდენობას. მესამე, სტაჟირორთა ანაზღაურებაზე გავლენას ახდენს სამუშაოს აღწერილობა და ფუნქციები. თუ სტაჟირების პროგრამის ფარგლებში სწავლებისა და გამოცდილების კომპონენტი ნაკლებია, ზოგი-

ერთი დამსაქმებელი ამის კომპენსირებას ანაზღაურებით ახდენს. და ბოლოს, ანაზღაურების არსებობაზე გავლენა შეიძლება იქონიოს სტაჟირების გრაფიკმა. კვლევის შედეგებით, დამსაქმებლები ანაზღაურებას სრულგანაკვეთურ სტაჟირებს უხდიან.

„თუ ანაზღაურებას ვაკეთებთ, ასეთ შემთხვევაში, ჩვენ თვითონ ვიპოვებთ, რომ გამოცდილების ნაწილში იმდენს ვერაფერს ვაძლევთ, რომ კიდევ ანაზღაურების გარეშე სტაჟირება გავატაროთ ...“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

„იმ შემთხვევაში, თუ გვაქვს ცოტა ისეთი ანაზღაურებიანი სტაჟირება... იქ უკვე გვაქვს სრული განაკვეთი, ჩვეულებრივ 40-საათიანი... ყოველწლიურად თითოეული სამსახური განსაზღვრავს, ვთქვათ, რა საკადრო საჭიროება აქვს და რამდენი სტაჟირის ან პრაქტიკანტის მიღება შეუძლია.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

გარდა ხანგრძლივობისა და ანაზღაურებისა, ინდივიდუალური მიდგომა აქვთ კომპანიებს სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობის გაცემასთან დაკავშირებით. კერძო დამსაქმებლების ნაწილი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს მსგავსი დოკუმენტის გაცემას, თუმცა არსებობენ დამსაქმებლები, რომლებიც ამას დიდ ყურადღებას არ აქცევენ. აღნიშნული ნაწილობრივ გამომდინარეობს კერძო კომპანიების მიდგომიდან, თუ რამდენად აქცევენ ისინი ყურადღებას ფორმალურ მხარეს სტაჟირის აყვანისას. კვლევის მონაწილე ადამიანური რესურსების მენეჯერების შეფასებით, კადრის შერჩევისას ისინი არ ითხოვენ რეზიუმეში წარმოდგენილი სამუშაო გამოცდილების დამადასტურებელი ცნობების წარდგენას საწყისი პოზიციებისთვის. გამოცდილების შეფასებისათვის ისინი უფრო ეყრდობიან გასაუბრების ეტაპზე ახალგაზრდის მიერ საკუთარი გამოცდილების აღწერას, დამატებითი საჭიროების შემთხვევაში კი, უკავშირდებიან სტაჟირების მენტორს ან რეკომენდატორს. მონაცემების გადამოწმების მიზნით, ასევე შეიძლება პერსონალური არხებიც იყოს გამოყენებული.

„კონტრაქტს ვაფორმებთ, კონტრაქტთან ერთად ასევე არის დანიშვნის ფორმა გაკე-

თებული, სადაც სამუშაოს აღწერაც აქვს და იციან მათ, რასთანაც მოუწევთ შეხება.“ [მედიკ, კერძო სექტორი]

„[ხელშეკრულებაზე/ცნობაზე] არ მაქვს არც დადებითი, არც უარყოფითი განწყობა, უბრალოდ მე ვერ ვხედავ ამის საჭიროებას, გედმეტი ფურცელი დავბეჭდო და მოვანერო ხელი. რა ვიცი, თუმცა ვილაცისთვის შეიძლება იყოს მნიშვნელოვანი.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ხშირად შეიძლება ცნობა არც მოვთხოვო, არამედ რაღაცა შიდა ქსელებით ვიგებთ ხოლმე. მარტივია საქართველოში, ყველა ყველას იცნობს...რთულია ყველაფრის გადამოწმება ... ვერ ვიმუშავებ მაშინ იმ ტეპში, რასაც ბიზნესი მოითხოვს.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„გასაუბრებაზე დეტალურად ვეკითხებით მას იმპერიოდში რა ხდებოდა და თუ გამოცდილება არ აქვს, აუცილებლად რეკომენდატორთან ხდება მისი დაკავშირება... მაინცდამაინც ცნობა და სერტიფიკატი მოიტანოს სტაჟირების, ასე არ გვაქვს.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

საჭიროებებიდან და სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, ინდუსტრიები სტაჟირის შერჩევის სხვადასხვა კრიტერიუმებით ხელმძღვანელობენ. კერძოდ, ცოდნაზე დაფუძნებული ინდუსტრიები უფრო მეტ ყურადღებას აქცევენ კანდიდატის კომპეტენციას და პროფესიულ ცოდნას. შესაბამისად, ისინი კომპეტენციას პირველად შერჩევის კრიტერიუმად მიიჩნევენ, ხოლო მომსახურების სფერო, მართალია, კომპეტენციას მნიშვნელოვან ფაქტორად მიიჩნევს, თუმცა რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ მოტივაციამ და პიროვნულმა თვისებებმა შესაძლებელია გადამწყვეტი როლი ითამაშოს სტაჟირის შერჩევისას. მეტიც, კვლევის მონაწილე მომსახურების სექტორის ზოგიერთი წარმომადგენლის თქმით, მთავარი კრიტერიუმი სწორედ კანდიდატის მოტივაცია და პერსონალური უნარებია. ამ უკანასკნელის შეფასებისათვის ადამიანური რესურსების მენეჯერები ყურადღებას აქცევენ, თუ რამდენად მომზადებულია აპლიკანტი ინტერვიუსთვის, სტაჟირების დაწყებისთვის, იცნობს თუ არა ორგანიზაციას და რამდენად გაეცნო ოფიციალურ გვერდზე გამოქვეყნებულ განცხადებას.

„მაინც უპირატესობას ვანიჭებდით ისეთ ადამიანებს, რომლებიც ინფორმაციულ ტექნოლოგიებზე სწავლობდნენ. ვთქვათ, მე-3-მე-4 კურსელებს ან უბრალოდ ინტერესი აქვთ ამ სფეროს მიმართ. რა თქმა უნდა, ყურადღება ექცევა ასევე კომუნიკაციის უნარებს და, გარკვეულწილად, უცხო ენების ცოდნასაც.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„მოტივაციაა [მნიშვნელოვანი]. მე ძალიან ბევრ სტაჟიორთან მიწევს შეხვედრა და ზოგი რომ კარს ალებს და შემოდის, ისეთი თვალვებანთებული და მოტივირებულია... მინიმუმ ის, რომ მოდიან სტაჟიორები, რომლებმაც კომპანიის შესახებ იციან ყველაფერი და საიტის საშუალებით არიან ინფორმირებული. .. [არიან ისეთებიც, ვინც] არც ინტერესდებიან სად მოდიან, არ ეცნობიან იმ ინფორმაციას, ... მოტივაციას ამით ვაფასებთ.“ [მედია, კერძო სექტორი]

„თამამი, სხარტი, მოქნილი, განვითარებაზე ორიენტირებული, კონკრეტული ტექნიკური უნარები, რაც ამა თუ იმ პოზიციისთვის არის საჭირო სასურველია, რომ ჰქონდეს სანყისი ეტაპისთვის, ასევე კეთილგანწყობილი უნდა იყოს, კარგი კომუნიკაციის უნარებით.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

კერძო ორგანიზაციებს, საჯარო სტრუქტურების მსგავსად, აქვთ ჩამოყალიბებული ხედვა და მიდგომები სტაჟირების კურატორის შერჩევასთან დაკავშირებით. დამსაქმებლების შეფასებით, ისინი მენტორის შერჩევისას რამდენიმე ფაქტორს ითვალისწინებენ. პირველ რიგში, კურატორი უნდა იყოს კომპანიის გამოცდილი თანამშრომელი, რომელსაც აქვს საკმარისი გამოცდილება და კარგად იცნობს შიდა სამუშაო წესებს თუ პროცედურებს. მეორე, სტაჟირების ხელმძღვანელს უნდა ჰქონდეს საჭირო უნარები, მოტივაცია და სურვილი, რომ ახალგაზრდებთან ითანამშრომლოს. გარდა ამისა, უნდა ჰქონდეს კარგად განვითარებული დროის მართვის უნარი, რათა სტაჟირებამ უარყოფითი გავლენა არ იქონიოს თავად მენტორის სამუშაო ვალდებულებების შესრულებაზე.

რაც შეეხება სტაჟირების შეფასების კრიტერიუმებს, აღსანიშნავია, რომ კვლევისას არ გამოკვეთილა მნიშვნელოვანი განსხვავებები ინდუსტრიებს შორის. სტაჟირების პროცესის

შედეგების შეფასებისათვის ყველა სტაჟირების პროგრამისათვის დამახასიათებელია ორი კრიტერიუმი: (1) ინდუსტრიის მიუხედავად, ყურადღება პირველ რიგში ექცევა კანდიდატის პროცესის შედეგებს და შესრულებულ სამუშაოს, რაშიც იგულისხმება დავალებების დროული და რელევანტური შესრულება; (2) სამუშაო გარემოსთან ადაპტაცია კი გულისხმობს, თუ რამდენად თავსებადია სუბიექტის ღირებულებები კონკრეტული ორგანიზაციის კორპორატიულ კულტურასთან.

კვლევის მონაწილეების მიერ ასევე აღინიშნა, რომ დამატებითი შეფასების კრიტერიუმი შეიძლება გამოიყენონ სტაჟიორისთვის სრულგანაკვეთური პოზიციის შეთავაზების შემთხვევაში. კერძოდ, ისინი აფასებენ სტაჟიორის ცოდნას, უნარებსა და გამოცდილებას კონკრეტული ვაკანსიის მოთხოვნებთან მიმართებაში და რამდენად აქვს სტაჟიორს კვალიფიკაცია, რომ სამუშაოს აღწერილობაში განვლილი ფუნქციები შეასრულოს. სტაჟიორის დასაქმებისას განსხვავებულ კრიტერიუმებს იყენებენ ქსელური მაღაზიები. ამ უკანასკნელთა წარმომადგენლების თქმით, ისინი აფასებენ სტაჟირების შედეგებს და ყურადღებას აქცევენ, რამდენად გამოავლინა ახალგაზრდამ ინიციატივა და დამოუკიდებლად მუშაობის უნარები. ეს უნარი ძალიან მნიშვნელოვანად იდენტიფიცირდა ცოდნაზე დაფუძნებული ინდუსტრიებისთვისაც.

„უნდა იყოს უკვე გამოცდილი თანამშრომელი და იცოდეს ჩვენი ქვეყნის შიდა წესები... გადაცემის და სწავლების მოტივაცია ჰქონდეს შინაგანი... ერთ-ერთი თანამშრომელი სულ რომ გვინდოდა რომ გაგვემენტორებინა ასე ვთქვათ, იმდენად დეტალებზე ორიენტირებული იყო თვითონ, რაღაცას სტაჟიორს რომ დაავალებდა, მერე იჯდა და თვითონ ამონებდა და გაორმაგებული რესურსი იხარჯებოდა.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

„ამ შემთხვევაში [დასაქმება] მოხდა მათი შესრულებული სამუშაოს მიხედვით და იმ პიროვნული თვისებების მიხედვით, რაც მათ გამოავლინეს სამუშაოს მიმართ.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ვერ გავვიგრძელებია ურთიერთობა იქედან გამომდინარე, რომ ის მახასიათებლები ვერ დავინახეთ ამ სტაჟირების პერიოდში იმისთვის,

რომ სრულად გამხდარიყო ჩვენი გუნდის წევრი, თუნდაც ინიციატიურობა, მითითებების გარეშე რაღაც საქმეების კეთება და ა. შ.“
[ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„რითი ვიტოვებთ? რამდენიმე კრიტერიუმი გვაქვს: პირველი ეს არის ამ სტაჟირების პერიოდში რაც გვქონდა დაგეგმილი, რისი შესწავლაც გვქონდა დაგეგმილი, რა და როგორ შეისწავლა...რამდენად აკეთებს უკვე დამოუკიდებლად თუ ვერ აკეთებს, თუ დახმარებით...“ რა თქმა უნდა, [ყურადღება ექცევა] ადაპტაცია როგორ გაიარა და რამდენად ჩაჯდა გუნდში.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

3.2. სტაჟირების მნიშვნელობა და სარგებელი

დამსაქმებლებთან სიღრმისეული ინტერვიუების შედეგებით, სტაჟირებას ძალიან საჭირო და მნიშვნელოვან პროცესად აღიქვამენ როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორის წარმომადგენლები. მათი შეფასებით, სწორი მიდგომის შემთხვევაში, პროცესი სასარგებლოა როგორც დამსაქმებლების, ასევე სტაჟირებისთვის. დამსაქმებლებისთვის სტაჟირებისგან მიღებულ სარგებელს შორის დასახელდა დაზოგილი ფინანსები, დრო, საკადრო რესურსები, შესრულებული სამუშაო და ახალი თანამშრომლის აყვანის შესაძლებლობა. დამსაქმებელთა შეფასებით, დავალებები, რომლებსაც ახალგაზრდები სტაჟირებისას იღებენ, ერთი მხრივ, ხელს უწყობს სტაჟირების განვითარებას, მეორე მხრივ, ვი უკვე მაღალკვალიფიციურ კადრს უმსუბუქებს საქმიანობას და თავიდან აცილებს ყოველდღიურ რუტინას. გარდა ამისა, შიდა კადრები იღებენ სტაჟირთან ურთიერთობის გამოცდილებას, რაც ეხმარება მათ უკეთ ისწავლონ პროცესების მართვა და თავიანთი ფუნქციების ქვედა დონეზე დელეგირება. სწორედ ამიტომ, სტაჟირება ავითარებს არა მხოლოდ ახალგაზრდებს, არამედ უკვე დასაქმებული თანამშრომლებისთვისაც მნიშვნელოვანი პროცესია.

სტაჟირების მნიშვნელობასა და სარგებელზე საუბრისას, კერძო დამსაქმებლების ერთი ჯგუფი ყურადღებას ამახვილებდა დასაქმების

შესაძლებლობასა და ახალი კადრების მოზიდვაზე. ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებისთვის უფრო მარტივია შეაფასონ კანდიდატი მათთან მიღებული სამუშაო გამოცდილებისა და შრომის შედეგებით, ვიდრე მხოლოდ რეზიუმეების განხილვის ან გასაუბრებების გზით. ამიტომაც, სტაჟირების პროგრამების საშუალებით ისინი ქმნიან ადამიანების ბაზას, რომლებიც ვაკანტური პოზიციის არსებობის შემთხვევაში შესაძლებელია სრული განაკვეთით დაასაქმონ.

სტაჟირებასა და დასაქმებასთან დაკავშირებით მიდგომების ცვლილებებზე ისაუბრა ერთ-ერთი საჯარო უნივერსიტეტის წარმომადგენელმა. თავისი გამოცდილების გაზიარებისას მან აღნიშნა, რომ უკანასკნელ წლებში ქართულმა კომპანიებმა უფრო მეტად გააცნობიერეს ორგანიზაციაში ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელობა და აქტიურად დაინყეს სხვადასხვა არხების გამოყენებით მოტივირებული და კომპეტენტური ახალგაზრდების მიზიდვა. მისი თქმით, ყოველწლიურად იზრდება დასაქმების ფორუმებში კერძო კომპანიების ჩართულობის მაჩვენებელი, სადაც ისინი რეალურად წარუდგენენ სტუდენტებს თავიანთ დასაქმებისა და სტაჟირების პროგრამებს ახალი კადრების რეკრუტირების მიზნით.

„სტაჟირებს და პრაქტიკანტებს ვიხმარდით, როგორც ადამიანურ რესურსს გარკვეული საქმის შესასრულებლად.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„სტაჟირები გვინვესტ დიდი შრომას და ძალიან ვაფასებთ ამას...“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„შენ გაქვს უკვე ბაზა, რომელიც მხოლოდ ინტერვიუს პირველადი შერჩევით კი არაა, არამედ გამოცდილება აქვს საქმეში... ადამიანი უფრო საქმეში ფასდება.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„[სტაჟირება] ახალგაზრდა ტალანტების მოზიდვის ყველაზე კარგი საშუალება არის ბანკისთვის და ყველა კომპანიისთვის.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„თვითონ სწავლების პროცესში ვითარდებიან ჩვენი თანამშრომლებიც, კარგად სწავლობენ დელეგირებას იმ ფუნქციების, რომლის დელეგირებაც შესაძლებელია.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

„დაბალანსებლად მუშახელი გყავს ასე ვთქვათ. ზოგიერთ შემთხვევაში არის, რაღაც ისეთი ადმინისტრაციული საქმეები, რომელზეც შენი დიდი სტაჟის მქონე თანამშრომელს ვერ აცდენ და თან სწავლობს ის ადამიანი [სტაჟიორი].“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„ადრე იყო, რომ უბრალოდ რეკლამისთვის მოდიოდნენ [კომპანიები] დასაქმების ფორუმებზე და ახლა ნამდვილად ბევრი კომპანია უბრალოდ ამას უყურებს ისე, რომ თავის საქმეს გაუკეთებ და ნამდვილად მის და ეძებს კადრებს, არჩევს.“ [საჯარო უნივერსიტეტი]

კერძო სექტორის დამსაქმებლებისა და საჯარო უნივერსიტეტის წარმომადგენლის მოსაზრებით, სტაჟირება კომპანიებისთვის განახლების ძალიან კარგი შესაძლებლობაა. მათი შეფასებით, განახლება ორი მიმართულებით შეიძლება მოხდეს: (1) კომპანიაში ხდება ახალი ადამიანების შედინება, რომლებიც სამუშაო გარემოს ანახლებენ და მამოტივირებელი ეფექტი აქვს სხვა თანამშრომლებზე; (2) სტაჟიორები ძირითადად სტუდენტები არიან, რომლებსაც აქვთ მაღალი მოტივაცია, ბევრი საინტერესო იდეა და განსხვავებული შეხედულებები. ამდენად, სტაჟიორების რესურსის სწორად გამოყენების შემთხვევაში, შესაძლებელია მოხდეს კომპანიის განახლება ინიციატივების, იდეებისა და კონცეფციების დონეზე.

„HR ლიტერატურას და პრაქტიკას, რომ გადავხედოთ, [კომპანიას] სჭირდება გარედან შემოსული [კადრიც], სისხლის გადასხმას რასაც ეძახიან.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ნებისმიერი ახალგაზრდა ანუ სტუდენტი, ეს არის განახლების ძალიან კარგი შესაძლებლობა. წარმოიდგინეთ, რომ თქვენ ბევრი-ხანი აკეთებთ ერთი და იგივეს, კი კარგად აკეთებთ ამ ყველაფერს, ძალიან კარგი სტაჟი გყავთ მონადინებულები და ა.შ და ა.შ, მაგრამ ანუ მაინც რაღაც “ბაბლში” იკეტები. ამ ახალგაზრდებს აქვთ სრულიად სხვანაირი იდეები და თუ შენ მათ მოუსმენ, შეიძლება ძალიან კარგი განახლება გამოვივიდეს.“ [საჯარო უნივერსიტეტი]

გარდა პრაქტიკული მნიშვნელობისა, როგორც ვერძო, ასევე საჯარო სექტორის დამსაქმებლები საუბრობდნენ იმ ემოციურ სარგებელზე, რაც თან ახლავს სტაჟირების პროგრამებს. მათი გამოცდილებით, გარდა იმისა, რომ სტაჟიორებთან ურთიერთობის და სწავლების პროცესი ძალიან სასიამოვნოა, მათ ემოციურ კომფორტს უქმნის თავიანთი ძალისხმევის შედეგების ხილვა სტაჟირების დასრულების შემდეგ.

სტაჟირებასთან დაკავშირებით, კერძო სექტორის დამსაქმებლები აგრეთვე ხაზს უსვამდნენ ბრენდინგის მნიშვნელობას. ამ კონტექსტში აღინიშნა, რომ კარგი სტაჟირების პროგრამები, ასევე კარგი დასაქმების მაჩვენებლით, დადებით გავლენას ახდენს კომპანიის რეპუტაციასა და ბრენდის იმიჯზე.

ცალკეულ შემთხვევას წარმოადგენს ერთ-ერთი კერძო ორგანიზაციის პრაქტიკა, რომელიც შეიძლება მნიშვნელობდეს ცოდნაზე დაფუძნებული ინდუსტრიებისათვის. მათი წარმომადგენლის მოსაზრებით, სტაჟირების პროცესზე დაკვირვებისა და შედეგების ანალიზის საშუალებით, კომპანია გარკვეულ დასკვნებს აკეთებს საქართველოში მოქმედი უნივერსიტეტების სწავლების ხარისხზე. სტაჟირებისას ვლინდება, თუ როგორ თეორიულ ცოდნას აძლევს სტუდენტებს უნივერსიტეტები. შექმნილმა შთაბეჭდილებამ შესაძლებელია გავლენა იქონიოს სრულგანაკვეთური თანამშრომლებისა და პარტნიორი უნივერსიტეტების შერჩევის პროცესზე. როგორც კვლევის მონაწილე კერძო და საჯარო სექტორის წარმომადგენლები უსვამდნენ ხაზს, განათლების სისტემას ბევრი ნაკლოვანება აქვს. ისინი აღნიშნავენ, რომ საბაკალავრო პროგრამები ვერ აძლევს ახალგაზრდებს ისეთ ცოდნას, რომ მათ პირდაპირ შეძლონ სამუშაო ვალდებულებების შესრულება. სტაჟირებები საჭირო მექანიზმია, რომელიც წარმატებით ავსებს ქართული საბაკალავრო პროგრამების ამ ნაკლოვანებას.

რაც შეეხება ახალგაზრდების სარგებელს, დამსაქმებლების შეფასებით, სტაჟიორების მთავარი სარგებელი კარგი სამუშაო გამოცდილების მიღებაა, რომელიც დაეხმარება მათ შემდგომ დასაქმებაში. გარდა უშუალოდ სამუშაოსთან დაკავშირებული უნარებისა,

ახალგაზრდები ახდენენ კორპორატიულ გარემოში სოციალიზაციას, იძენენ ბევრ ახალ ნაცნობს და სწავლობენ კოლეგებთან, მათ შორის, სხვადასხვა იერარქიულ პოზიციამე მყოფ ადამიანთან ურთიერთობას.

„[სტაჟირებას] ბრენდინგზე შეუძლია მოახდინოს ძალიან დიდი დადებითი ზეგავლენა.“
[ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„[სტაჟირებთან ურთიერთობა] ძალიან სასიამოვნო პროცესია, მე ამისგან ვიღებ სიამოვნებას, როცა ვასწავლი და მერე ვხედავ შედეგს.“ [მედია, კერძო სექტორი]

„წარმოდგენა გექმნება სხვადასხვა უნივერსიტეტები, სხვადასხვა სკოლები რა დონის პროფესიული ცოდნის მქონე სტუდენტებს უშვებენ... შემდეგ უფრო მჭიდროდ ვთანამშრომლობთ იმ უნივერსიტეტებთან, რომლის სტუდენტებთანაც საბოლოოდ კმაყოფილები ვართ.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„ახალგაზრდების სარგებელი არის გამოცდილება. შეიძლება თეორიულად ძალიან კარგად სწავლობდე და პრაქტიკული კომპონენტები ახლა ჩვენს უმაღლეს სასწავლებელს აქვს, მაგრამ მაინც არ არის ეს ისეთი პრაქტიკული კომპონენტები და არცერთ უმაღლეს სასწავლებელს არ აქვს, რომ მზად იყო, რომ ეგრევე რომ მიხვალ სადღაც, მაღალ თანამდებობაზე მუშაობა დაიწყო.“
[საჯარო უნივერსიტეტი]

„სტაჟირების განმავლობაში ხდება ძალიან მნიშვნელოვანი რამ, ადამიანი ეგუება კორპორატიულ კლიმატს, კულტურას, განიცდის სოციალიზაციას.“
[ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„[ახალგაზრდები] მართო კი არ სწავლობენ პრაქტიკულ რაღაცეებს, არამედ სწავლობენ კომუნიკაცია როგორ უნდა მოხდეს, ბანკის შიგნით რა ურთიერთობებია...“
[საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

უკეთ შეუძლიათ განსაზღვრონ მომდევნო პროფესიული მიზნები პრაქტიკული საჭიროებიდან გამომდინარე.

„როცა ბიზნესის ადმინისტრირებაზე სწავლობ, პირობითად, შეიძლება სამართლის მაგისტრატურა გინდა რომ გააკეთო, რადგან კარგი ლინკია და კარგ შესაძლებლობებს გიხსნის, ან მაგალითად რაღაცა გინდა ჩინური ენის შესწავლა და სულ არ გჭირდება მაგისტრატურა, იმისთვის რომ წარმატებული იყო.“
[საჯარო უნივერსიტეტი]

„სწავლების ეტაპები ბევრ ევროპულ ქვეყანაში მუშაობით არის გაშუალებული, ბაკალავრის მერე მუშაობს ადამიანი, მაგისტრატურის მერე მუშაობს და მხოლოდ ამის მერე წყვეტს, უნდა თუ არა მაგისტრატურა, უნდა თუ არა დოქტორანტურა.“
[ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

დამსაქმებლებთან ინტერვიუების შედეგად გამოვლინდა, რომ სტაჟირების შემდგომ ახალგაზრდების დასაქმების მაჩვენებელი განსხვავებულია არა მხოლოდ კერძო და საჯარო სექტორს, არამედ სექტორების მიმართულებებს შორისაც. დამსაქმებლების შეფასებით დასაქმების ალბათობა უფრო მაღალია ე.წ. „ფრონტის“ პოზიციებზე. ახალგაზრდებისთვის უფრო ხელმისაწვდომია ჯერ ფრონტში დასაქმდნენ და შემდგომ დანიანაურდნენ. ფრონტში დასაქმების კუთხით მნიშვნელოვანი განსხვავებები კერძო და საჯარო სექტორს შორის კვლევას არ გამოუვლენია. აღსანიშნავია ერთ-ერთი რესპონდენტის მოსაზრებაც, რომლის თანახმადაც, საჯარო სექტორის სტაჟირებისთვის უფრო მარტივია დასაქმდნენ ისეთ მოძრავ და აქტიურ საჯარო დაწესებულებებში, როგორცაა მაგალითად, იუსტიციის სახლი, ვიდრე სამინისტროებში.

კვლევის შედეგებით, კერძო სექტორის და საჯარო უნივერსიტეტის წარმომადგენლები სტაჟირებას ახალგაზრდების კარიერული ვიზის განუყოფელ ელემენტად მოიაზრებენ. კერძოდ, მათი მოსაზრებით, სტაჟირებისას ადამიანები აფასებენ მანამდე მიღებული გადაწყვეტილებების სისწორეს. მიღებულ შეფასებაზე დაყრდნობით კი, ახალგაზრდებს

3.3. სტაჟირებასთან დაკავშირებული რისკები

კვლევის მონაწილე დამსაქმებლების მოსაზრებით, სტაჟირებას ბევრი სარგებელი აქვს და მასთან დაკავშირებული ასოციაციები პოზიტიურია. ყოველ ახალ ადამიანს კომ-

პანიაში ბევრი შესაძლობისა და ინიციატივის შეტანა შეუძლია, თუმცა მსგავსი განახლება დამსაქმებლებისთვის გარკვეულ რისკებთანაც ასოცირდება. სტაჟირების პროცესების თანმდევ შესაძლო ნეგატიურ ზეგავლენასა და რისკებზე საუბრისას კვლევის მონაწილეები რამდენიმე გარემოებაზე ამახვილებდნენ ყურადღებას. კერძოდ, აღმოჩნდა, რომ დამსაქმებლები გარკვეულ საფრთხეს ხედავენ სტაჟირების განმავლობაში ორგანიზაციიდან კონფიდენციალური ინფორმაციის გადინების თვალსაზრისით. კვლევის მონაწილე კერძო სექტორის წარმომადგენლები რისკთან დაკავშირებით აღნიშნავდნენ, რომ საქართველოში ბიზნეს პროცესები დახურულია და არსებობს საფრთხე, რომ რომელიმე სტაჟირმა გარკვეული კონფიდენციალური ინფორმაცია გარეთ გაიტანოს. საჯარო სექტორის წარმომადგენელთა თქმით კი, კონფიდენციალური ინფორმაციის გატანის გარდა, მნიშვნელოვანი რისკია კონტექსტიდან ამოგლეჯილი, დამახინჯებული ინფორმაციის გატანა უშუალოდ უწყების ოფიციალური პოზიციის გაუფრებამდე.

„ერთი რისკი, რაც პირველი გამახსენდა, ეს არის, და თან საქართველოში ძალიან აქტუალური თემაა, განსაკუთრებით ბიზნესისთვის – კონფიდენციალობის საკითხები... ძალიან ბევრი კონფიდენციალური ინფორმაცია ტრიალებს.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„არის რისკი ამისა, რომ ეს პერსონალური მონაცემი ან კონფიდენციალური ინფორმაცია არ გაიტანოს გარეთ. ჩვენ გვაქვს ამის დამცავი საკონტროლო ღონისძიება და ხელს ვაწვრივებთ ინფორმაციის დაცულობაზე, თუმცა ეს, რა თქმა უნდა, როგორც ყველა შემთხვევაში, ამ შემთხვევაშიც არ არის 100% გარანტია იმისა, რომ არ გავა ეს ინფორმაცია.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

რისკებს შორის დამსაქმებლებმა ასევე ახსენეს, ორგანიზაციის სამუშაო კულტურაში დისონანსის შეტანისა და გადამზადებული სტაჟირის კონკურენტ კომპანიაში დასაქმების შემთხვევები. ერთ-ერთი კერძო ორგანიზაციის შეფასებით, სტაჟირების შერჩევისას მნიშვნელოვანია, რომ მოხდეს თანხვედრა სტაჟირის ღირებულებებსა და კომპანიის კორპორატიულ კულტურას შორის. რესპონ-

დენტი საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით აცხადებდა, რომ ნეგატიური მიკროკლიმატის მქონე სტაჟირებმა, რომლებსაც არ აქვთ კონსტრუქციული და პასუხისმგებლიანი დამოკიდებულება საქმისადმი, შესაძლებელია დაარღვიონ ორგანიზაციის კლიმატი და გამოიწვიონ უსამართლობის განცდა სხვა სტაჟირებში. მეორე რესპონდენტის მიერ დასახელებული რისკი კი გულისხმობს ორგანიზაციის მიერ რესურსების არამიზნობრივ გამოყენებას. მისი განმარტებით, კომპანია დიდ რესურსს და ენერჯიას დებს სტაჟირების მომზადებაში, სწავლებაში, ამიტომ მნიშვნელოვანია, მათ ეს რესურსი სტაჟირების შემდგომ ამავე კომპანიაში გამოიყენონ. თუმცა არსებობს რისკი, რომ სტაჟირმა შეძენილი ცოდნა და უნარები გამოიყენოს არა იმ ორგანიზაციაში, სადაც სტაჟირება გაიარა, არამედ კონკურენტ კომპანიაში.

„თითოეულ სტაჟირს, რომელიც ორგანიზაციაში მოდის, მოაქვს თავისი ინდივიდუალური მახასიათებლები, თავისი მიკროკლიმატი ასე ვთქვათ, თავისი განწყობები, თავისი შეხედულებები, თავისი მსოფლმხედველობა, რომელიც აუცილებლად მეტ-ნაკლებად აისახება ორგანიზაციულ კულტურაზე. ეს არის ერთი სერიოზული საფრთხე.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„უბრალოდ, [შეიძლება] რესურსი ორგანიზაციისგან ბედმეტი დაიხარჯოს ვთქვათ ისეთ სტაჟირებზე, რომელიც საბოლოოდ მუსტად რომ შენთან მიღებული ცოდნას, სანამ დაამთავრებს სტაჟირებას და სანამ შენ რაღაცას შესთავაზებ, უცებ კონკურენტთან იწყებს მუშაობს, პირდაპირ რაღაცა მაღალი ანაზღაურებით...“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„ამ ადამიანების [სტაჟირების] დაკარგვის რისკი არსებობს ჩვენთვის და ეს ძალიან მნიშვნელოვანია.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

საჯარო სექტორისათვის სტაჟირების პროგრამებთან დაკავშირებული მნიშვნელოვანი საკითხი უწყების რეპუტაციული რისკია, განსაკუთრებით, სახელმწიფო სტაჟირების პროგრამის შემთხვევაში, რადგან ის სავალდებულოა და უწყებებს არ აქვთ უფლება, ახალგაზრდებს სტაჟირებაზე რაიმე მიზნით

უთხრან უარი. თუმცა, საჯარო სექტორის წარმომადგენლების ინფორმაციით, მათ ხშირად არ აქვთ საკმარისი მატერიალური რესურსი, რომ სტაჟიორებს სამუშაო პირობები შეუქმნან, უწევთ სტაჟირების დაწყების თარიღის გადავადება, რაც ახალგაზრდებში იმედგაცრუებას იწვევს. გარდა ლოგისტიკურ მხარდაჭერასთან დაკავშირებული საკითხებისა, ზოგიერთი უწყება გამოწვევად ასახელებდა სტაჟიორების ჩართულობის საკითხს. მათი შეფასებით, დროითი რესურსისა სიმწირისა და სტაჟიორების დიდი რაოდენობის გამო არსებობს რისკი, რომ ახალგაზრდამ იმედგაცრუებულმა დატოვოს დაწესებულება. არასაკმარის რესურსებით გამოწვეულმა ნეგატიურმა გამოცდილებამ კი, შესაძლებელია კონკრეტული უწყების იმიჯი მნიშვნელოვნად დააზიანოს.

„რეპუტაციას რაც შეეხება... განსაკუთრებით რისკებთანაა [დაკავშირებული] სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა... ახალგაზრდებისთვის ძალიან რთული გასაგებია, რა პრობლემებთან შეიძლება იყოს ჩვენთვის, დამსაქმებლებისთვის მათთვის ამ უფლებების [სტაჟირების პროგრამაში ჩართვა] რეალიზაცია... ელემენტარული მატერიალური ბაზა, სკამი, მაგიდა შეიძლება არ იყოს ან კომპიუტერი, რომელთანაც დასვამ. ეს იწვევს მათ რისხვას... უწევთ მათ გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ლოდინი...“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„[რეპუტაციული თვალსაზრისით] ვლელავთ და ვწერვიულობთ, რადგან ძალიან მნიშვნელოვანია ჩვენთვის, რომ აქედან გასული ბავშვები არ იყვნენ უკმაყოფილო.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

სტაჟირებასთან დაკავშირებით განსხვავებული რისკები აქვთ უნივერსიტეტებს, რომლებიც სტაჟიორებს დამსაქმებლებთან აკავშირებენ. საჯარო უნივერსიტეტის წარმომადგენლის თქმით, მათი მთავარი რისკი სტაჟირების პროცესში დამსაქმებლის კეთილსინდისიერებაა, რათა არ მოხდეს ახალგაზრდის დასაქმება ისეთი გრაფიკით, რომ მათ სტაჟირების სწავლასთან შეთავსება ვერ შეძლონ. ამ რისკის თავიდან აცილების მიზნით, კონკრეტულმა უნივერსიტეტმა დაიწყო არაფორმალური განათლების პროგრამების შემუშავება, რომელიც საშუალებას მისცემს ახალგაზრდებს იყვნენ უშტატო თანამშრომლები და თავიანთი გრაფიკი თავად არეგულირონ.

ბი და თავიანთი გრაფიკი თავად არეგულირონ.

„რამდენად კეთილსინდისიერი დამსაქმებელი შეგხვდება, ეს რისკი არსებობს ახალგაზრდებთან მიმართებაში იმიტომ, რომ ზოგი ძალიან ნიჭიერია, ძალიან და შემდეგ უკვე ხდება არათავსებადი გრაფიკით მათი დასაქმება... ეს უკვე ხელს უშლის სწავლას... ვცდილობთ არაფორმალური განათლების უფრო გაძლიერებას და გაზრდას, რომელიც გულისხმობს, რომ ისეთი რაღაც ვასწავლოთ, რომელიც ფრილანსერობას შეაძლებინებს.“ [საჯარო უნივერსიტეტი]

3.4. განსხვავებები კერძო და საჯარო სექტორების სტაჟირებებს შორის

კვლევის შედეგები საშუალებას იძლევა გარკვეული დასკვნები გაკეთდეს, თუ როგორ აფასებენ კვლევის მონაწილეები სექტორების მიხედვით სტაჟირების პროგრამების მახასიათებლებს, რა განსხვავებებს და მსგავსებებს ხედავენ სხვადასხვა სექტორების მიერ შეთავაზებულ სტაჟირების პროგრამებს შორის. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ საჯარო და კერძო სექტორს მონაცემის განსხვავებული პრინციპები აქვთ და სტაჟირების პროგრამებს შორის განსხვავებები ბუნებრივია, თუმცა, რაც მათ აერთიანებს, ეს არის სტაჟირების მიზანი. აღნიშნული ახალგაზრდების სწავლებას, განვითარებასა და კონკრეტული სექტორის მონაცემის, მუშაობის პრინციპების გაცნობას გულისხმობს.

„არანაირი განსხვავება არ უნდა არსებობდეს იმ თვალსაზრისით, რომ გარკვეული სწავლების და უნარების შეძენის მომენტი და სტაჟირება როგორც ჩვენთან ისე უნდა იყოს კერძო სექტორშიც, ანუ ეს ხომ არის სწავლების პროცესი და სწავლების პროცესი უნდა იყოს პრაქტიკასთან შეზავებული.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„საჯარო სექტორი ხელს უნდა უწყობდეს მომავალი კარგი საჯარო მოხელეების ჩამოყალიბებაში და უნდა აცნობდეს იმ საკანონმდებლო გარემოს, რომლის ფარგლებშიც მოქმედებს ესა თუ ის უწყება და კერძო კიდეც, ამ ბიზნესში კარგად უნდა ახედებდეს.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

აღსანიშნავია, რომ სექტორების შეფასებისას რესპონდენტები პროგრამების განსხვავებულ მახასიათებლებს აქცევენ ყურადღებას. კერძო სექტორის წარმომადგენლები კრიტიკულები იყვნენ სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამის მიმართ. მათი კრიტიკა ძირითადად უკავშირდებოდა პროგრამის პროცედურულ ნაწილს და მის სავალდებულო ხასიათს. კერძო დამსაქმებლების მოსაზრებით, სტაჟირება საჯარო უწყებებისთვის არ უნდა იყოს სავალდებულო, რადგან ეს საზიანოა როგორც ახალგაზრდების, ასევე თავად უწყებებისთვის. კერძოდ, სტაჟირება საჭიროებებიდან უნდა გამომდინარეობდეს და არა ვალდებულებებიდან, რათა ახალგაზრდებს ჰქონდეთ ხარისხიანი გამოცდილების მიღების შესაძლებლობა. მეორე მხრივ, სისტემაში რეგისტრაცია არ უნდა ხდებოდეს ადგილების შევსების პრინციპით და სასურველია, ეს კონკრეტული წესი შეიცვალოს.

განსხვავებული მოსაზრება ჰქონდა კერძო და საჯარო სექტორის განსხვავებებზე საბანკო სექტორის წარმომადგენელს. მისი თქმით, კერძო სექტორი უფრო მოქნილია პროცესში და არ აქვს დოგმატური მიდგომა სტაჟირების პროცესის მიმართ. გარდა ამისა, სექტორები სტრუქტურულად განსხვავებულ სტაჟირების პროგრამებსას სთავაზობენ ახალგაზრდებს; ასევე, საჯაროსთან შედარებით, კერძო სექტორის სტაჟირებები უფრო მეტი სწავლების კომპონენტს (on-job training) მოიცავს.

კერძო სექტორთან მიმართებაში კი ბიზნეს სექტორის წარმომადგენლები აღნიშნავდნენ, რომ ეს უკანასკნელი უკეთ იყენებს სტაჟირების პროგრამებს, სტაჟირების რესურსებს და ამასთანავე, სამუშაო პროცესში მათ მეტ ჩართულობასაც უზრუნველყოფს. კერძო დამსაქმებლები ასევე აღნიშნავდნენ, რომ საჯარო სექტორისგან განსხვავებით, კერძო სექტორის სტაჟირებები ყოველთვის საჭიროებებიდან გამომდინარეობს.

„მე საჯარო სექტორს არანაირად ჩრდილს არ ვაყენებ, თუმცა კერძო სექტორი უფრო ბიზნესია, უფრო მოგებაზე ორიენტირებული ორგანიზაციებია... შესაბამისად, კერძო სექტორს თუ სჭირდება სტაჟირი და თუ აპყავს, მას აუცილებლად სჭირდება სტაჟირი... ცოტა განსხვავებული სიტუაციაა საჯარო სექტორში,

შეიძლება ზოგიერთ ორგანიზაციას აქვს ამის ვალდებულება ალებული, რომ უნდა გამოაცხადოს სტაჟირების პროგრამა, ამ შემთხვევაში გჭირდება თუ არა, აუცილებლად უნდა მიიყვანო [სტაჟირი].“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

“ალბათ სტრუქტურაც განსხვავდება, რასაც ჩვენ [კერძო სექტორი] ვთავაზობთ და რასაც ისინი [საჯარო სექტორი] სთავაზობენ... ტრენინგებს, შემდგომი ურთიერთობების, on-job ტრენინგებს ვგულისხმობ.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

თუ კერძო სექტორის წარმომადგენლები ყურადღებას ამახვილებდნენ, საჯარო სექტორის ვალდებულებებსა და სტაჟირების ჩართულობაზე, საჯარო სექტორის წარმომადგენლები კერძო სექტორის სტაჟირების შეფასებისას საუბრობდნენ ანაზღაურების მიღებისა და დასაქმების მეტ შესაძლებლობაზე. საჯარო სექტორის წარმომადგენლები აღნიშნავდნენ, რომ მათ არ აქვთ ანაზღაურებადი სტაჟირებები, რადგან არ აქვთ ამის ფინანსური რესურსი, კერძო დამსაქმებლებს კი აქვთ მეტი ფინანსური მზაობა და შესაძლებლობაც ანაზღაურებადი სტაჟირების პროგრამები შესთავაზონ ახალგაზრდებს. ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ხაზი გაუსვა საჯარო სექტორის დაფინანსებისა და ანგარიშვალდებულების მექანიზმებს. კერძოდ, საჯარო უწყებები სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება, ამიტომ მათთვის რთულია სტაჟირებისთვის ანაზღაურების გადახდა. გარდა ანაზღაურების, საჯარო სტრუქტურებისა და საბანკო სფეროს წარმომადგენლები საუბრობდნენ კერძო სექტორში დასაქმების მეტ შესაძლებლობაზეც.

„რეალურად, ჩვენ არ გვაქვს ანაზღაურებადი სტაჟირება. შეიძლება კერძო სექტორში არის...“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„უბრალოდ, კერძო სექტორს აქვს თავისი ფინანსური მხარე კარგად გამართული ასე ვთქვათ და როგორც ჩვენ საჯარო მოხელეები ანაზღაურებას ვიღებთ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, გადასახადებიდან და ა. შ. ცოტა ძნელია ესე გაშალო ხელი... კერძო სექტორთან

მიმართებაში, იგივე ანაბლაურების თემა რომ გავშალოთ, აქვთ მათ ეს ფუფუნება... კერძო [სექტორში] სტაჟირება მაინც ორიენტირებულია დასაქმებაზე." [განათლების სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„[როცა] კერძოში ხდება სტაჟირება, თუ კარგი ვარ, მტოვებენ და საჯაროში, როცა ხდება სტაჟირება, ანუ ის პერსპექტივა, რომ დავრჩები, უფრო ნაკლები არის. ანუ, იქ კადრების გადინება ხო ესე მარტივად არ ხდება?!“ [საჯარო უნივერსიტეტი]

„საჯარო სექტორში მგონი სხვა ფორმით ხდება შემდგომი დასაქმების პროცესი, მგონი თავიდან კონკურსი ცხადდება, თუ აუცილებლად კონკურსი უნდა გამოცხადდეს...“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

3.5. სტაჟირების პროცესის სირთულეები და ნამახალისებელი ფაქტორები

იქედან გამომდინარე, რომ კვლევის მთავარი მიზანია სტაჟირებასთან დაკავშირებული პრობლემების იდენტიფიცირება, როგორც ფოკუსური დისკუსიების, ისე სიღრმისეული ინტერვიუების დროს კვლევის მონაწილეებთან განხილული ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი იმ ფაქტორებისა და გარემოებების გამოვლენა იყო, რომლებიც დადებით ან უარყოფით გავლენას ახდენს სტაჟირების პროცესზე და დასაქმებულებსა და ახალგაზრდებში.

ფოკუსური დისკუსიების მიმდინარეობისას ახალგაზრდების მნიშვნელოვანი ნაწილი აღნიშნავდა, რომ მათ სტაჟირება არ ეთვლებოდათ სამუშაო გამოცდილებად. ეს თემა აქტუალური იყო საჯარო სექტორის წარმომადგენლებთან ინტერვიუს დროსაც. საჯარო სამსახურის შესახებ ახალი კანონის პირობებში, საჯარო მოხელის შესარჩევ კონკურსში მონაწილეობისათვის პირს უნდა ჰქონდეს პროფესიით მუშაობის ერთწლიანი გამოცდილება მაინც (უფროსი სპეციალისტის ვაკანსიაზე). სტაჟირებაგავლილი ახალგაზრდები ამ კრიტერიუმს ვერ აკმაყოფილებენ, რადგან სტაჟირება „ვერ აბალანსებს“ პროფესიული გამოცდილების კომპონენტს. სწორედ ამიტომ, საჯარო სამსახურში სტაჟირების მიზანი ახალგაზრდების განვითარებაა და არა დასა-

ქმება. მიუხედავად ამ პრობლემისა, ერთ-ერთი უწყების წარმომადგენელმა გაგვიზიარა თავიანთი პრაქტიკა, რომლითაც ცდილობენ ამ დაბრკოლების გადალახვას. კერძოდ, მათ შემოიღეს სპეციალისტის პოზიცია, რომელსაც არ აქვს მკაცრად განწერილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნები.

საჯარო სამსახურის წარმომადგენლებთან ინტერვიუების შედეგებმა აჩვენა, რომ საჯარო სამსახურის სტაჟირების მიზანი პრობლემურია ორი მიზეზის გამო. ერთი, იმის გამო, რომ სტაჟირების შედეგი დასაქმება არაა, ხშირად ეს ინვესტაცია ახალგაზრდების იმედგაცრუებას. ამან კი, თავის მხრივ, შესაძლებელია ნეგატიურად იმოქმედოს საჯარო დაწესებულებების სტაჟირების რეპუტაციასა და იმიჯზე. მეორე მიზეზი კი იმას უკავშირდება, რომ დასაქმების შესაძლებლობის არარსებობის პირობებში, საჯარო სამსახურის სტაჟირებები არამიზნობრივად დახარჯული სახელმწიფო რესურსია. საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენლები აღნიშნავდნენ, რომ საჯარო სამსახურის სტაჟირების მიზანი მომავალი საჯარო მოხელეების აღზრდაა, რომლებიც მომავალში ამ სისტემაში იმუშავებენ. სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად არ აღიარებისა და საჯარო სამსახურის სტაჟირების განსხვავებული მიზნების გამო, პროცესი არათანმიმდევრულია. სწორედ ამ დაბრკოლების გამო, ერთ-ერთი უწყების წარმომადგენელი მიიჩნევს, რომ საჯარო სამსახურის სტაჟირების მიზანი, სხვა დანარჩენთან ერთად, დასაქმებაც უნდა იყოს. სხვა შემთხვევაში, საჯარო დაწესებულებების სტაჟირებები ტყუილუბრალოდ გაღებული რესურსია, რომელსაც უწყება ფუნქციონირებისათვის ეფექტიანად ვერ იყენებს.

„მოლოდინი სტაჟირების მაინც ყოველთვის არის, რომ სტაჟირებას მოყვება დასაქმება და როცა იწურება სტაჟირების ვადა და გვინევს დამშვიდობება, შეიძლება მცირე, მაგრამ იმედგაცრუება ჰქონდეს.“ [განათლების სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„აუცილებლად უნდა შეიძინოს სტაჟირებამ აზრი იმ თვალსაზრისით, რომ ამ ახალგაზრდებს ეს ჩაეთვალოთ რამეში, ანუ თუ ის გადის სტაჟირებას სახელმწიფო უწყებაში, ეს ჩაეთვალოს იმას, რომ მან ეს გაიარა და ეს კადრი გარკვეულწილად მომზადებულია იმისთვის, რომ მიიღონ ამ სამსახურში. მე

სხვანაირად აზრს ვერ ვხედავ... მე როგორც დამსაქმებელი, რომელიც 6 თვის განმავლობაში გარკვეულ ენერჯიას ვხარჯავ და ამ სტაჟიორს ვასწავლი და [შემდეგ ის] მიდის. ეს გარკვეულწილად ჩემთვის, როგორც უწყებისთვის, დაკარგული რესურსია.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სამსახური]

ერთ-ერთი საჯარო უწყების წარმომადგენელმა პრობლემებზე საუბრისას ხაზი გაუსვა ორგანიზაციებში სტაჟიორების დიდ რაოდენობას. იქედან გამომდინარე, რომ საჯარო დაწესებულებებში ერთდროულად სტაჟიორების რამდენიმე პროგრამა მოქმედებს, რომელთა ნაწილი სავალდებულოა, ნაწილს კი აქვს წინასწარ განსაზღვრული კვოტები, უწყებებს სჭირდებათ დიდძალი რესურსი, დრო და ძალისხმევა, რომ სტაჟიორებს გადასცენ ხარისხიანი გამოცდილება, რათა ისინი კმაყოფილები იყვნენ სტაჟიორების პროგრამებით. სტაჟიორების დიდი რაოდენობა არ იძლევა ამის სრულად მიღწევის საშუალებას, რადგან უწყებებს, გარდა შესაბამისი ადამიანური რესურსისა, ზოგჯერ არ აქვთ საკმარისი მატერიალური რესურსი სტაჟიორების საჭირო სამუშაო პირობებით უზრუნველსაყოფად, რაც არცთუ იშვიათად, ახალგაზრდების გულისწყრომას იწვევს.

„რაოდენობა გაცილებით მეტია [სტაჟიორების], ვიდრე შეგვიძლია ჩვენ გავწვდეთ... ჩვენი სტაჟიორების სახელმწიფო პროგრამას, როგორც წესი, მემორანდუმების პროექტიც ემთხვევა... ჩვენ ვთავაზობთ პრაქტიკანტებსაც, სტაჟიორებსაც, რომ ცოტახანს გადავდოთ ეს პროცესი თუ უნდათ, რომ რეალურად აქედან წაიღონ რამე. ჩვენ როდესაც არ გვაქვს დრო და, რიგ შემთხვევაში, ფიზიკურად დასაჯდომი და კომპიუტერიც არაა...“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სამსახური]

ინტერვიუების მიმდინარეობისას, საჯარო სექტორის წარმომადგენლები გამოწვევებზე საუბრისას შეეხნენ კონკრეტულად ორ - სტაჟიორების სახელმწიფო და 4+1 - პროგრამას. სტაჟიორების სახელმწიფო პროგრამა განხილული იყო ასევე ვერძო სექტორის მიერაც. საჯარო სექტორის წარმომადგენლები აღნიშნავენ, რომ სტაჟიორების სახელმწიფო პრო-

გრამას ძალიან კარგი მიზნები აქვს, თუმცა დროთა განმავლობაში ყველაფერს განვითარება და დახვეწა სჭირდება. შესაბამისად, პროგრამის მიმდინარეობამ და პრაქტიკამ უკვე ნათლად აჩვენა ნაკლოვანებები, რომლებიც აღმოფხვრას საჭიროებს. პროგრამის მთავარი პრობლემა პროცედურებსა და სტაჟიორთა რაოდენობას უკავშირდება. პრობლემურია ინტერნეტით, ადგილების შევსების პრინციპით რეგისტრაციაც, რადგან პროცესში არაა ჩართული საჯარო უწყებები და თავიდან არ ხდება ახალგაზრდების მოტივაციის, მიზნების შეფასება. შესაბამისად, პროგრამაში ერთვებიან ახალგაზრდები, რომლებიც რეგისტრირდებიან არა გამოცდილების მიღების, არამედ სტაჟიორების გავლის შესახებ ცნობის მიღების მიზნით, ან (2) რეგისტრირდებიან, მაგრამ არ ცხადდებიან შესაბამის უწყებაში და არ გადიან სტაჟირებას. ამ კონტექსტში აღინიშნა, რომ მნიშვნელოვანია პროგრამა ორიენტირებული იყოს ხარისხზე და არა რაოდენობაზე.

საჯარო სექტორის წარმომადგენლებმა ასევე აღნიშნეს, რომ პრობლემატურია 4+1 პროგრამაც. მიუხედავად იმისა, რომ სტაჟიორებს კომისია არჩევს გასაუბრებით, ენობრივი ბარიერის პრობლემა მაინც აქტუალურია. ერთ-ერთი უწყების გამოცდილებით, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა მიერ ენის არასათანადო ცოდნამ იმდენად სერიოზული პრობლემა შექმნა სტაჟიორსა და ვურატორს შორის კოორდინაციის კუთხით, რომ მათი თანამშრომლობა ვერ შედგა. ამ გამოცდილების გათვალისწინებით, რესპონდენტი მიიჩნევს, რომ პროგრამა უნდა გაგრძელდეს, თუმცა უნდა აიწიოს ენის ცოდნის შეფასების ბარიერი.

„ყოფილა შემთხვევა, დარეგისტრირებულან წარმატებით, თუმცა, იშვიათად, მაგრამ მერე საერთოდ აღარ გამოჩენილან, არ მოსულან.“ [განათლების სამინისტრო საჯარო სექტორი]

„ყოფილა შემთხვევები, რომ ამ [სახელმწიფო პროგრამის] სტაჟირებაზე მოდიან სტუდენტები, რომლებიც უბრალოდ იმიტომ მოდიან, რომ სტაჟიორების რაღაც დოკუმენტი ან ცნობა აიღონ... ადგილი იყო და სადაც იყო ვაკანტური ადგილი, იქ შევავსე... სახელმწიფო პროგრამა გარკვეულ დახვეწას საჭიროებს აუცილებლად და არანაირად არ უნდა იყოს ორიენტირებული რაოდენობაზე და უნდა იყოს ორიენტირებული

ხარისხზე.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

თუ საჯარო სექტორის წარმომადგენლები საუბრობდნენ დასაქმების, სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად აღიარებისა და კონკრეტული პროგრამების გამონწვევებზე, კერძო კომპანიების წარმომადგენლები ყურადღებას ამახვილებდნენ ახალგაზრდების გადაჭარბებულ მოლოდინებზე, არასაკმარის მზაობაზე, სტაჟიორის ანაზღაურებაზე, სტაჟირების პროცედურულ საკითხებსა და განათლების სისტემის პრობლემებზე.

კერძო დამსაქმებელთა ერთი ჯგუფი აღნიშნავდა, რომ ბევრი ახალგაზრდა „დიდი თვალებით უყურებს მომავალს“ და ხშირად სტაჟირებასთან დაკავშირებული მოლოდინები გადაჭარბებულია. მათი ინფორმაციით, ბევრ სტაჟიორს აქვს მოლოდინი, რომ ისინი თავიდანვე საპასუხისმგებლო დავალებებს მიიღებენ და ხშირად ღიზიანდებიან, როდესაც უწევთ სხვა წვრილმანი დავალებების მიღება. დამსაქმებელთა თქმით, ისინი ცდილობენ ახალგაზრდებს რუტინული საქმე თავიდან აარიდონ და შინაარსობრივად საინტერესო გამოცდილება ან რთული დავალებებიც მისცენ, თუმცა არ მიიჩნევენ მართებულად ახალგაზრდების მხრიდან მოლოდინებს, რომ მათ სტაჟირების პროცესში ტექნიკური დავალებები არ უნდა შეასრულონ.

გარდა ამისა, დამსაქმებლებმა პრობლემურად მიიჩნიეს ახალგაზრდების მოტივაცია და სტაჟირებისთვის არასაკმარისი მზაობა. ერთ შემთხვევაში, ისინი ისურვებდნენ, რომ ახალგაზრდები მეტ ინტერესს იჩენდნენ და მეტ ინფორმაციას ფლობდნენ სფეროზე და კომპანიაზე, სადაც გადიან სტაჟირებას. გარდა ამისა, დამსაქმებლების მოსაზრებით, ბევრ ახალგაზრდას არ აქვს მზაობა და არ იცის, თუ როგორ წარუდგინოს თავი დამსაქმებელს და როგორ განავითაროს კარიერა.

რესპონდენტების მიერ განხილული სხვა პრობლემებს შორისაა განათლების სისტემის ნაკლოვანებებიც. კერძოდ, დამსაქმებელთა მოსაზრებით, ქართული სასწავლებლების მიერ მიცემული ცოდნა ვერ პასუხობს შრომის ბაზრის მოთხოვნებს. განსაკუთრებით კრიტიკული იყო

განათლების სისტემის მიმართ საბანკო სექტორის წარმომადგენელი. მისი თქმით, გარდა იმისა, რომ ახალგაზრდების ტესტირების ზოგადი მაჩვენებლები არ არის სახარბიელო, ისინი აღნიშნავდნენ, რომ ხშირად სასწავლებლებს ინდიფერენტული დამოკიდებულება აქვთ ახალგაზრდების მიმართ, არ იჩენენ ინდუსტრიებთან თანამშრომლობის ინიციატივას ან არ პასუხობენ მათ შეთავაზებებს.

„მოლოდინები აქვთ ხოლმე [ახალგაზრდებს] ბევრად უფრო მაღალი, როგორც კომპანიის მხრიდან შეიძლება იყოს გადაჭარბებული მოლოდინი, ასევე სტაჟიორის მხრიდანაც... [მაგალითად, ჰყვლიათ] სტაჟიორი რომელმაც დაახლოებით 2 კვირის შემდეგ გამოთქვა პრეტენზია, ის თვლიდა, რომ იყო უბრალოდ დავალების შემსრულებელი და არა ინიციატორი.“ [მედია, კერძო სექტორი]

„ვისურვებდი, რომ მეტად მომზადებული იყვნენ ხოლმე [სტაჟიორები]. კი მესმის, რომ ძალიან ახალგაზრდები არიან მაგ ასაკში და სანყისია კარიერის, ცოტა რთულია დიდი გამოცდილება [ჰქონდეთ]. არის კატეგორია, რომელიც უფრო მეტს კითხულობს თუნდაც იმ სფეროზე..., სად მოდიან, რომელ სფეროში.“ [ქსელური მაღაზია, სექტორი]

„[ახალგაზრდებმა] არ იციან რეზიუმე როგორ უნდა გააკეთონ,... და ბოგჯერ გასაუბრებაზეც კომუნიკაციის უნარებიც ძალიან მნიშვნელოვანია, ეს ელემენტარული უნარები არ აქვთ ადამიანებს.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„ხშირად არის არასაკმარისი ცოდნა. ვფიქრობ, უნივერსიტეტი იმდენ პრაქტიკულ ცოდნას არ აძლევს [სტუდენტებს], რამდენიც საჭიროა თუნდაც სტაჟირების დასაწყებად. მარტივად რომ ვთქვათ, თუნდაც ექსელის არასაკმარისად ცოდნა.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

სირთულეებზე საუბრისას, კერძო და საჯარო უწყების წარმომადგენლებმა განსაკუთრებული ყურადღება გაამახვილეს ანაზღაურების საკითხზე. დამსაქმებელთა ნაწილის მოსაზრებით, დამსაქმებლები სტაჟიორებს რაღაც მინიმალურ ანაზღაურებას მაინც უნდა უხდიდნენ. მათი თქმით, ეს წაახალისებდა ახალგაზრდებს და დადებითად იმოქმედებდა მათი შრომის შედეგებზე. გარდა ამისა, ანაზღაურების არსებობა საშუალებას მისცემს ბევრ სტუდენტს, რომელიც ფინანსური მიზეზების გამო უარს

ამბობდა ამ გამოცდილებაზე, განაცხადი შეიტანონ სტაჟირების პროგრამებზე. ქსელური მაღაზიის ერთ-ერთი წარმომადგენლის არგუმენტაციით კი, დამსაქმებელი იმდენად დიდ სარგებელს იღებს სტაჟირების პროგრამებისგან, რომ ეს არაა ის თანხა, რაზეც ბიზნესმა შეიძლება უარი თქვას.

„ყველა საჯარო უწყებას უნდა ჰქონდეს იმის საშუალება, რომ სტაჟირება იყოს ანაზღაურებადი, შეიძლება ვიღაცას აქვს, მაგრამ ჩვენ არ გვაქვს ამის რესურსი. ეს ძალიან ნაახალისებდა ამ პროცესს.“ [განათლების სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ანაზღაურებაც შეიძლება იყოს პრობლემა იმიტომ, რომ შეიძლება ძალიან უნდოდეს სტაჟირების გავლა და ვერ მოახერხოს.“ [მედია, კერძო სექტორი]

„ჩვენთვის იმდენი დადებითი მოაქვს სტაჟირებთან მუშაობას, ეს [ანაზღაურება] მითუმეტეს არ არის ის თანხა, რაზეც კომპანიამ უკან უნდა დაიხიოს.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ანაზღაურებად სტაჟირებებს ვთავაზობთ თითქმის ყოველთვის, [როგორც წამახალისებელ მექანიზმს], იურიდიულის გარდა, იურიდიულ დეპარტამენტში ხან ვთავაზობთ, ხან არა.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

კერძო დამსაქმებლებმა სირთულეებს შორის ასევეახსენეს სტაჟირებისადმი დამსაქმებლების არასწორი მიდგომები, რაც ბევრ კომპანიაში სტაჟირების სამუშაო პროცესში ნაკლები ჩართულობითაა გამოხატული. შესაბამისად, ახალგაზრდები ვერ იღებენ იმ გამოცდილებას, რასაც მოელიან, შედეგად კი აღნიშნულს სტაჟირებით იმედგაცრუება მოყვება.

ახალგაზრდების სირთულეებს შორის ასევე დასახელდა სტაჟირების განრიგი. საჯარო უნივერსიტეტის წარმომადგენლის მოსაზრებით, სტუდენტებისთვის სტაჟირებასთან დაკავშირებული ყველაზე დიდი გამოწვევა სამუშაო გრაფიკია. მისი შეფასებით, დამსაქმებლები ბოროტად არ უნდა იყენებდნენ სტაჟირების მოწყვლადობას და მათ უნივერსიტეტში სიარულისა და სწავლის სტაჟირებასთან შეთავსების საშუალებას უნდა აძლევდნენ. ამ მხრივ, სრულგანაკვეთური სტაჟირებები დიდი გამოწვევაა.

აღსანიშნავია, რომ სტაჟირების სირთულეებზე საუბრისას არ გამოვლენილა მნიშვნელოვანი განსხვავებები ინდუსტრიებს შორის. გამოწვევის ამ მხრივ ქსელური მაღაზიები წარმომადგენს. მათი დაკვირვებით, ახალგაზრდებისთვის რთულია მიყვნილ საცალო გაყიდვებისათვის დამახასიათებელ მუშაობის სწრაფ რიტმს. თუმცა ფიქრობენ, რომ მოტივაციამ უნდა მისცეს მათ ბიძგი, მოახდინონ ადაპტირება და გადალახონ ის სირთულეები, რაც თან ახლავს ამ სფეროს.

„დამსაქმებლის მხრიდან [არასწორი მიდგომა] ალბათ ის, რომ ჩათვალონ გუნდის სრულფასოვან წევრად სტაჟირები, გამოუყონ არა მხოლოდ რუტინული საქმიანობა.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

„სტუდენტებს ხშირად დამსაქმებლები ანუ ძალიან ისე... როგორ გითხრათ, მუშახელად არ უნდა აღიქვამდე... ცოტას გადავუხდი და გაათენოს. იმიტომ, რომ მისი მთავარი მდგომარეობა არის სწავლა და ამის მთავარ მდგომარეობაში უნდა შეხვიდე, შეიძლება ნაკლები ხელფასი შესთავაზო ბოლობოლო, მაგრამ შესთავაზო მოქნილი და შეთავსებადი გრაფიკი.“ [საჯარო უნივერსიტეტი]

„მათი [სტაჟირების/სტუდენტების] გადმოსახედიდან თუ შევხედავთ [გამონვევა] ალბათ იქნება ის, რომ ჩვენ სრულ განაკვეთზე ვეძებთ ხოლმე 9-დან 6-მდე გვაქვს ჩვენ სამუშაო საათები და სრულ განაკვეთზე.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

პროცესის გამარტივებისა და ახალგაზრდებისთვის ემოციური კომფორტის შექმნისათვის დამსაქმებლები იყენებენ მცირე წამახალისებელ მექანიზმებს. ორივე სექტორის წარმომადგენლები ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წამახალისებელ მექანიზმად მოიაზრებენ ახალგაზრდებისათვის გაცნობითი ღონისძიებების, პრეზენტაციების მოწყობას, რათა მათ ორგანიზაცია გაიცნონ, არსებული კორპორატიული კულტურა გაითავისონ და თავი გუნდის სრულფასოვან წევრად იგრძნონ. გარდა ამისა, სტაჟირების ჩართულობის გაზრდისათვის, კერძო და საჯარო ორგანიზაციები ცდილობენ სტაჟირები ჩართონ სხვა თანამშრომლებისთვის მომზადებულ შიდა ტრენინგებშიც. აქვე აღსანიშნავია, რომ კერძო და საჯარო სექტორის დამსაქმებლები შეზღუდულები არი-

ან უზრუნველყონ სტაჟირების ჩართულობა ოფისს გარეთ დაგეგმილ ღონისძიებებში, რომლებიც დამატებით ფინანსურ რესურსს საჭიროებს.

„რაც კეთდება მათი სტაჟირების პროცესში კომპანიაში, ისინიც აქტიურად იღებენ მონაწილეობას. მაგალითად, გვაქვს ხოლმე ახალ წელს გლინტვინი ფართი და რაღაც ოფისური ღონისძიებები. ამაში ჩვეულებრივ იღებენ მონაწილეობას. სხვა ხელშესახები ბენეფიტი, წამახალისებელი ან რამე ისეთი არ კეთდება.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

„ჩვენ ვაცნობთ სტრუქტურას, [სამუშაო] კულტურას, ჩვენს შინაგანანებს, ჩვენს მიმდინარე საქმეებს... ჩვენი არაერთი პრაქტიკანტი და სტაჟირორი ტრენინგებში ჩაგვირთავს... [ტრენინგები] თუ ფინანსებთან არის დაკავშირებული გასვლით ღონისძიებებში მათ ვერ დავაფინანსებთ.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„ყოველთვის ვცდილობთ, რომ გავაცნოთ ჩვენი კორპორატიული კულტურა, სანამ დაიწყებენ მუშაობას, ჩვენს მენეჯმენტთან ჰქონდეთ შეხება, გაიცნონ იმ კონკრეტული მიმართულების დირექტორი ან ზოგადად მენეჯმენტის წარმომადგენლები... დასაწყისშივე ჰქონდეთ იმის წარმოადგენა და განცდა, რომ ამ კომპანიაში სტაჟირების პროგრამები ძალიან მნიშვნელოვანია. [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

ახალგაზრდების მიერ სტაჟირების კონკრეტულ კომპანიაში/ორგანიზაციაში გავლის შესახებ არჩევანის შეჩერებას ასევე შეიძლება განაპირობებდეს და წამახალისებელ ეფექტს ახდენდეს ახალგაზრდებისთვის სამუშაო პროცესში მინიჭებული დამოუკიდებლობის გარკვეული ხარისხი, სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობა/სერტიფიკატი, ასევე უშუალოდ კომპანიის/ორგანიზაციის იმიჯი.

დამსაქმებლების დაკვირვებით, ახალგაზრდები უფრო მოტივირებულები ხდებიან, როდესაც სტაჟირების ხელმძღვანელისგან იღებენ საპასუხისმგებლო და კომპლექსურ დავალებებს, რომელთა შესრულებაც დამოუკიდებლად უწევს. ამიტომ ზოგიერთი კომპანია ცდილობს ახალგაზრდებს მეტი თავისუფლება მიანიჭოს პროცესში და არ შეზღუდოს მათი შესა-

ძლებლობები. საჯარო უნივერსიტეტის წარმომადგენლის შეხედულებით, დამსაქმებლებს შეუძლიათ წამახალისებელ მექანიზმად სტაჟირების დამადასტურებელი ცნობები და სერტიფიკატები გამოიყენონ, რადგანაც ახალგაზრდებისთვის მნიშვნელოვანია, რომ სტაჟირების შემდგომ მათი სტაჟის, გამოცდილების დამადასტურებელი დოკუმენტი მიიღონ. კერძო ბანკის წარმომადგენელი კი მათი პრაქტიკის გათვალისწინებით, წამახალისებლად მიიჩნევდა მათი ბანკის ბრენდს და იმიჯს. რესპონდენტის თქმით, ახალგაზრდების მამოტივირებელია, როდესაც სტაჟირებას გადიან ისეთ სოლიდურ ფინანსურ დაწესებულებაში, როგორიც ეს კონკრეტული ბანკია.

„[წამახალისებელია] სერტიფიკატები, რომლებიც გაძლევს შესაძლებლობას, რომ მერე ჩაწერო CV-ში. წამახალისებელია ასევე რომ მერე ტრენინგებს უკეთებენ კარგი დამსაქმებლები ამ პერიოდში და ეუბნებიან, რომ შენ სტაჟირებას კი არ გადიხარ მართო იმიტომ, რომ მე გამიკეთო საქმე, არამედ მე ვზრუნავ, რომ რაღაცეები გაიძლიერო და სწავლობ.“ [საჯარო უნივერსიტეტი]

„კომპანიის იმიჯი ძალიან მნიშვნელოვანია, როგორც წამახალისებელი ფაქტორი სტუდენტებისთვის, აგრეთვე, მნიშვნელოვანია რეალური გამოცდილების მიღების შესაძლებლობა...“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„თავისუფლებას ვანიჭებთ ინფორმაციის მიღების კუთხით. გამიგია, რომ სხვაგან იმდენი თავისუფლება არ აქვთ, რაც ჩვენთან აქვთ, შესაბამისად თავისუფლება და გარკვეული პასუხისმგებლობის მინიჭება თავიანთი კონკრეტული სამუშაოს მიხედვით.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

3.6. რეგულირების მექანიზმები და სირთულეების გადაჭრის გზები

სიღრმისეული ინტერვიუების ერთ-ერთი მიზანი არსებულ მარეგულირებელ ჩარჩოზე დამსაქმებელთა მოსაზრების გაგება იყო. აღსანიშნავია, რომ არსებულ კანონმდებლობასთან დაკავშირებით კვლევის მონაწილეებს არ დაუფიქსირებიათ არც დადებითი და არც უარყოფითი პოზიციები იმის გათვალისწინებით, რომ კვლევის მონაწილეები არ იყვნენ იურისტები; ასევე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორის შემთხვევაში, ორგანიზაციები ხელმძღვანელებს შიდა რეგულაციებით, შესაძლებელია რესპონდენტები ნაკლებად იყვნენ ინფორმირებულნი კანონმდებლობასთან დაკავშირებით. შეიძლება ითქვას, რომ გამოწვევის ნარმოადგენს, სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამა, რომელიც საქართველოს მთავრობის დადგენილებით რეგულირდება და მასზე საუბრისას რესპონდენტები ყურადღებას ამახვილებდნენ მარეგულირებელ ჩარჩოზე, თუმცა არა შრომითი კოდექსის ან საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის მუხლებზე.

ერთ-ერთი რესპონდენტის განმარტებით, საკანონმდებლო პრაქტიკაში სტაჟირების მარეგულირებლად გამოსაცდელი ვადის მუხლები გამოიყენება, თუმცა გამოსაცდელი ვადა და სტაჟირება სხვადასხვა პროცესია, რომლებსაც განსხვავებული პროცედურები და მიზნები აქვთ.

„[კანონმდებლობის მუხლებზე] ასეთი დეტალური ინფორმაცია არ მაქვს.“ [ქსელური მალაზია, კერძო სექტორი]

„[კანონმდებლობას] პრობლემები არა მგონია [ჰქონდეს], იმიტომ, რომ ჩვენ ჩვენსას თვითონ შევიმუშავებთ, თუ რამე პრობლემა იქნება, ჩვენ თვითონ აღმოვფხვრით.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„შრომის კოდექსში ასე დეტალურად არ მახსოვს, რა რეგულაცია დევს. მე მგონი, მანდ არის სტაჟირების ხანგრძლივობა და გამოსაცდელი ვადა, თუ სწორად მახსოვს, გამოსაცდელი ვადა ახლა სტაჟირების შემთხვევაში არ იკვეთება იმიტომ, რომ გამოცდილებას აძლევ თანამშრომელს, რომელიც შრომით ურთიერთობაში შემოგყავს, ხომ?!“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

კანონმდებლობასთან და შესაძლო ცვლილებების საჭიროებაზე მსჯელობისას გამოიკვეთა, რომ საჯარო სექტორის წარმომადგენლების ნაწილი პრობლემებს ვერ ხედავდა საჯარო სისტემების სტაჟირების პროგრამებში (გამონაკლისი იყო ერთი უწყება). ცვლილებების შემთხვევაში, ისინი უფრო საჭიროდ მიიჩნევენ შრომის კოდექსში ცვლილებებით კერძო სექტორის სტაჟირების პროგრამების დარეგულირებას.

კერძო სექტორის წარმომადგენლების ნაწილი კი პირიქით ფიქრობდა, რომ ცვლილებებს უფრო მეტად საჭიროებს საჯარო სექტორის სტაჟირების პროგრამები და არა კერძო ბიზნესი. ამ კონტექსტში ისინი ხაზს უსვამდნენ იმ გარემობას, რომ საჯარო სექტორის ზოგიერთ პროგრამაში მონაწილეობა უწყებებისთვის სავალდებულოა, აქვს წინასწარ განსაზღვრული კვოტები და შერჩევა ხდება ადგილების შევსების პრინციპით. ამ მოცემულობას ბიზნესის წარმომადგენლები არაეფექტიანად მიიჩნევენ, რადგან მაღალია ახალგაზრდების და უწყებების მხრიდან იმედგაცრუების რისკები.

„კერძო სექტორთან შესაძლებელია კანონი იყოს საჭირო, რადგან ახალგაზრდების სამუშაო ძალა არ გამოიყენონ არაკეთილსინდისიერად, სახელმწიფო სექტორში თუ კი რამე დაემატება, ეს გამოდის რომ ვალდებულებები ემატება დაწესებულებებს, სხვა რა უნდა დაემატოს?!“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„სტაჟირებთან დაკავშირებით კერძო სექტორს რა ვიცი ახლა, საჯაროში უფრო იყო აქტუალური ეს საკითხი, იმიტომ რომ რაღაცა გარკვეული ბრძანების გარეშე არც გქონდა უფლება რომ სტაჟირებაზე აგეყვანა ადამიანი და ა.შ. და სტაჟირების კვოტები და რაოდენობაც წინასწარ იყო ყველაფერი განსაზღვრული და არა მარტო იმ პროგრამით [სტაჟირების სახელმწიფო პროგრამით], არამედ ზოგადად სტაჟირების [შიდა წესითაც]...“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიების სფერო, კერძო სექტორი]

საკანონმდებლო ცვლილებებსა და მათ მიერ ჩამოყალიბებული სირთულეების მოგვარების გზებზე დისკუსიისას ორი დისკურსი გამოიკვეთა. დამსაქმებელთა ერთი ნაწილი, სირ-

თულებების გადაჭრის გზებს საკანონმდებლო ინიციატივებში ხედავდა, დამსაქმებელთა მეორე ნაწილი კი საკანონმდებლო ინიციატივებზე მეტად საჭიროდ ახალგაზრდებში, დამსაქმებლებსა და საზოგადოებაში სტაჟირების საკითხებზე ცნობიერების ამაღლებას და მიდგომების ცვლილებას ხედავდა.

დამსაქმებელთა პირველი ნაწილი პოზიტიურად აფასებდა საკანონმდებლო ცვლილების იდეას, რომელიც სტაჟირებისა და დამსაქმებლის ურთიერთობებს დაარეგულირებს. მათი მოსაზრებით, მსგავსი კანონი როგორც დამსაქმებლებს, ასევე ახალგაზრდებს თავიდან აარიდებს გაურკვეველობას და მეტ სიცხადეს შეიტანს შრომით ურთიერთობებში.

„მომხრე ვარ [კანონმდებლობის მიღების]... თუ ყველგან იქნება და ყველასთვის იქნება გასაგები რას გულისხმობს სტაჟირება, მე ამის მომხრე ვარ.“ [მედია, კერძო სექტორი]

„[შეიძლება] კანონი კონკრეტული შემთხვევისთვის იდეალურად მორგებული არ აღმოჩნდეს, მაგრამ მე ვერაფერს ვხედავ ცუდს იმაში, თუ ეს ურთიერთობები დარეგულირდება, პირიქით, მე ისევ ვამბობ იმას, რომ ამ ურთიერთობის დარეგულირებას უნდა ჰქონდეს გარკვეული აზრი და ეს არ უნდა იყოს უბრალოდ დაწერილი ნორმა, ანუ მკვდარი ნორმა, რომელიც არ მუშაობს.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„აუცილებლად უნდა იყოს განსაზღვრული [სტაჟირისა და დამსაქმებელს შორის ურთიერთობები] იმიტომ, რომ ხშირად არის ისეთი შემთხვევები... გარკვეული პრობლემები დამსაქმებელსა და სტაჟირის შორის, გაურკვეველობა სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით... თუ ეს დარეგულირებული იქნება სახელმწიფოს მხრიდან, ვფიქრობ, დამსაქმებლისთვის, სტაჟირისთვისაც უკეთესი იქნება.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

საკანონმდებლო ინიციატივების მომხრე დამსაქმებლების მნიშვნელოვან ნაწილს უჭირდა კონკრეტურად განესაზღვრა, თუ რა შეიძლება ჩაინეროს მსგავს კანონმდებლობაში, რა იქნებოდა და რა არ იქნებოდა მისაღები მათთვის. თუმცა, გაზიარებული შეხედულებებიდან, საჯარო სექტორის წარმომადგენლის ინიციატივა შეეხებოდა იმას, თუ რა ცვლილება უნდა მიიღოს საკანონმდებლო ორგანომ, კერძო

სექტორის წარმომადგენლების მსჯელობა კი უფრო ცხადად ხედავდა, რა ტიპის ცვლილება იქნებოდა მიუღებელი ბიზნეს სექტორისათვის.

საჯარო სექტორის ერთ-ერთი წარმომადგენელი მის მიერ ჩამოყალიბებული სტაჟირების პრობლემების მოგვარების გზად საკანონმდებლო ცვლილებას ხედავდა, რომელიც პირველ რიგში, კანონმდებლობაში სტაჟირების სამუშაო გამოცდილებად აღიარებას უნდა გულისხმობდეს. მეორე ცვლილებით, საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი უნდა იძლეოდეს სტაჟირების შემდეგ პირის სისტემაში დასაქმების შესაძლებლობას. მეტიც, რესპონდენტი მიიჩნევდა, რომ საჯარო მოხელის შესარჩევ კონკურსში სტაჟირებაგავლილ პირს უპირატესობაც კი შეიძლება მიენიჭოთ. მისი არგუმენტაციით, რეგულირების არსებული მექანიზმი ვერ უზრუნველყოფს საჯარო მოხელის შერჩევის კონკურსში ნეპოტიზმის სრულად პრევენციას; შერჩევისას კომისია ფლობს სტაჟირის შესახებ ინფორმაციას და არაფორმალურად მაინც ხდება ამის გათვალისწინება. ამგვარად, ვარგი იქნება, თუ აღნიშნული ფორმალურ სახეს მიიღებს.

კერძო ბიზნესის წარმომადგენლები პოზიტიურად აფასებდნენ საკანონმდებლო ცვლილებების იდეას, თუმცა ისინი აღნიშნავდნენ, რომ განმარტებების და ვალდებულებების შემუშავებისას სიფრთხილეა საჭირო, კანონმდებლობა მძიმე ტვირთად არ უნდა იქცეს ბიზნესისთვის, სახელმწიფომ არ უნდა მოსთხოვოს კერძო დამსაქმებელს სტაჟირის დასაქმება და არ უნდა შეზღუდოს სტაჟირების რაოდენობა/ფართო ხელმისაწვდომობა.

„კონკურსების დროს, შერჩევის პროცესში მათ [სტაჟირებს] უნდა მიენიჭოთ გარკვეული უპირატესობა და ეს არ უნდა იყოს არაფორმალური, პირიქით, ეს უნდა იყოს ფორმალური... გულწრფელები უნდა ვიყოთ და ვთქვათ, რომ, როდესაც ცხადდება კონკურსი და ეს სტაჟირი გადის კონკურსს, ის არაფორმალურად მაინც კომისიის სიმპატიას შეიძლება იმსახურებდეს იმიტომ, რომ არსებობს მასზე ინფორმაცია. რატომ არ შეიძლება გავხადოთ ეს ფორმალური?!.. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ განვლილი სტაჟირება [საჯარო სამსახურში] ჩაითვალოს სამუშაო სტაჟში.“ [ეკონომიკის სამინისტრო, საჯარო სექტორი]

„[სახელმწიფომ] შეზღუდვები არ უნდა დაანესოს და, პირიქით, გაამარტივოს ეს [სტაჟირების] პროცესი.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ისეთი განმარტება უნდა იყოს, რომ არც ერთ მხარეს არ აძლევდეს შედეგს უფლებამოსილებას იმისა, რომ რაღაცა მაქინაციებს არ ქონდეს ადგილი, ბალანსი დაცული [უნდა] იყოს. ვთქვათ, სტაჟიორმაც შედეგით არ მოითხოვოს, გინდა თუ არა, რადგან სტაჟიორი ვარ აუცილებლად უნდა დავსაქმდე შენთან და დასაქმებულმაც ბოროტად არ უნდა გამოიყენოს სტაჟიორის მოტივაციები...“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიები, კერძო სექტორი]

„მისაღები არ იქნება, რომ სახელმწიფო აუცილებლად მოთხოვდეს სტაჟიორი სტაჟირების დასრულების შემდეგ დავსაქმო... [შეიძლება სტაჟიორმა] არ გამოავლინოს ის უნარები, რომელიც ჩვენ უკვე სრულ სტაჟიან თანამშრომელში გვჭირდება.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

დამსაქმებელთა ამ ნაწილის შეფასებით, კარგად დაბალანსებული ცვლილებები დადებით ზეგავლენას მოახდენს როგორც დამსაქმებლებზე, ასევე ახალგაზრდებზე. დამსაქმებლები თავიდან აირიდებენ ისეთ გაურკვეველ ვითარებას, რომელმაც შეიძლება კომპანია/ბრენდი დააზიანოს, ახალგაზრდებს კი, საკანონმდებლო ცვლილებები თავდაჯერებულობას და დაცულობის შეგრძნებას შეჰმატებს.

პოზიტიური ეფექტის გარდა, კვლევის მონაწილე საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენლები საკანონმდებლო ცვლილებებში გარკვეულ რისკებსაც ხედავენ. აღნიშნული, პირველ რიგში, სტაჟირების ხელმისაწვდომობის შეზღუდვასთანაა ასოცირებული. კვლევის რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ საკანონმდებლო ცვლილებების გამო, დამსაქმებელთა ნაწილმა შეიძლება თავი შეიკავოს სტაჟირების პროგრამების გამოცხადებისგან ან შეამციროს მათი რაოდენობა, რაც უარყოფით გავლენას იქონიებს მთელს პროცესზე.

„ეს [კანონი] დაიცავს ახალგაზრდების უფლებებს, თუმცა არ გამოვრიცხავ ასევე, რომ დამსაქმებლებმა შეიძლება შეზღუდონ მათი დასაქმება.“ [ფინანსთა სამინისტრო, საჯარო

სექტორი]

„სიმართლე გითხრათ, კომპანიისთვისაც [კარგია კანონის არსებობა] იმიტომ, რომ თავიდან აიცილებს ყველანაირ გაუგებრობას და არ მისცემს უფლებას, რომ თავისი იმიჯი გააფუჭებინოს.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„ახალგაზრდებზე ვფიქრობ, როცა ასეთი კანონი იარსებებს, ისინი უფრო თავდაჯერებულები იქნებიან, დაცულად იგრძნობენ თავს და მეტ პასუხისმგებლობასაც იგრძნობენ, თუნდაც არაანაზღაურებად სტაჟირების პროგრამაზე რომ აწერენ ხელს.“ [მედია, კერძო სექტორი]

როგორც უკვე აღინიშნა, დამსაქმებელთა მეორე ჯგუფი საკანონმდებლო ცვლილებებს არაეფექტურად მიიჩნევდა. ისინი უფრო შედეგინად მიიჩნევენ აქტორების დონეზე - სახელმწიფო, დამსაქმებელი, ახალგაზრდა და უნივერსიტეტი - მიდგომების ცვლილებას, რომელიც მნიშვნელოვნად შეცვლის ერთიან სურათს.

სახელმწიფოს, დამსაქმებლისა და სტაჟიორის როლი

კვლევის მონაწილე კერძო სექტორის წარმომადგენელთა ხედვით, სტაჟირებასთან დაკავშირებული სირთულეების მოგვარებაში სახელმწიფოს როლი მინიმალისტურია. გლობალური ცვლილებისათვის, სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული მათთვის ყველაზე მისაღები ქმედება განათლების სისტემის რეფორმაა. დამსაქმებელთა მოსაზრებით, განათლების წარმატებული რეფორმა დადებითად შეცვლის საზოგადოების ყველა წევრის ცნობიერებას და დამსაქმებელთა მიდგომებს სტაჟიორების/სტაჟირების პროგრამების მიმართ.

გარდა სახელმწიფოს როლისა, დამსაქმებლები საჭიროდ მიიჩნევენ ახალგაზრდების მიდგომების ცვლილებასაც. კერძოდ, დამსაქმებლები ელოდებიან ახალგაზრდებისგან განათლების შედარებით მაღალ დონეს, მეტ მოტივაციას, მზაობას და ინფორმირებული არჩევანის გაკეთებას. დამსაქმებლებისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ მათთან მისულ ახალგაზრდას/სტაჟიორს შრომითი ურთიერთობისთვის სრული მზაობა ჰქონდეს.

საგულისხმოა, რომ კვლევის მონაწილე როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორის წარმომადგენლები კრიტიკულად აფასებდნენ უშუალოდ დამსაქმებელთა როლს სტაჟირების პროცესში. ვინაიდან, სწორედ დამსაქმებელზეა დამოკიდებული, თუ რა გამოცდილებით დაასრულებენ სტაჟირების პროგრამას ახალგაზრდები, მნიშვნელოვნად იდენტიფიცირდა დამსაქმებელთა მიერ სწორი მიდგომების დამკვიდრება. ამ კონტექსტში ხაზგასმული იყო, რომ დამსაქმებელმა, როგორც მნიშვნელოვანმა აქტორმა, უნდა უზრუნველყოს სტაჟიორის გუნდის წევრად მიღება და მისთვის შესაბამისი სამუშაო გარემოს შექმნა. ამასთან, დამსაქმებელმა მაქსიმალურად უნდა უზრუნველყოს სტაჟიორისთვის მისი ინტერესების შესაფერისი დავალებების მიცემა, რაც ახალგაზრდას პრაქტიკული სამუშაო უნარების განვითარებაში დაეხმარება.

„ჯანსაღი დამოკიდებულება უნდა იყოს თვითონ ორგანიზაციების მხრიდან. სტაჟიორია და არა უშავს, სტაჟიორია და ნებისმიერი [საქმე] შეგიძლია მიუყარო, ასე არა. პირიქით, უფრო უნდა იზრუნოს თავის სტაჟიორზე ნებისმიერმა ორგანიზაციამ.“ [ქსელური მალაზია, კერძო სექტორი]

„დამსაქმებლის მენეჯმენტს გააჩნია, რომელიც ავრცელებს კულტურას თავის ორგანიზაციაში, იდეაში ამაზე არის დამოკიდებული სტაჟიორს რა გარემოს უქმნი და როგორ ხვდები... დამსაქმებელ ორგანიზაციებს, მენეჯმენტს ამ კუთხით შეუძლია გავლენის მოხდება.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

„უფრო კომპანიებმა თვითონ უნდა აკონტროლონ, რომ, მაგალითად, მხოლოდ ტექნიკური თემები არ დაავალონ სტაჟიორებს, ბუნებრივია, ამას მეტი დრო სჭირდება.“ [მედია სფერო, კერძო სექტორი]

უნივერსიტეტის როლი

დამსაქმებლებთან ინტერვიუებზე სტაჟირების სირთულეებსა და პრობლემების მოგვარების გზებზე საუბრისას უნივერსიტეტების ჩართულობის საკითხი ერთ-ერთი ფართოდ განხილული თემა იყო. რესპონდენტების მოსაზრებით, უნივერსიტეტებმა რეალური ცვლილებები უნდა განახორციელონ და ამისთვის მათ რამდენიმე მიმართულებით უნდა გააქტიურონ მუშაობა: (1) უნივერსიტეტებს შეუძლიათ დამსაქმებლები ჩართონ თავიანთი სასწავლო პროგრამების შემუშავებაში, რათა მათ მიერ მიცემული ცოდნა პასუხობდეს შრომის ბაზრის/დამსაქმებლების საჭიროებებს; (2) ცვლილებების პოტენციალი აქვს უნივერსიტეტების კარიერული განვითარების ცენტრებსაც. დამსაქმებლების ხედვით, ცენტრებს შეუძლიათ ასწავლონ ახალგაზრდებს თუ როგორ დაწერონ რეზიუმე, გასაუბრებაზე როგორ წარუდგინონ თავი დამსაქმებელს, განვითარონ კომუნიკაციის უნარები და ა.შ.; (3) უნივერსიტეტები დამამთავრებელი კურსის სტუდენტებს უფრო მოქნილ სასწავლო გრაფიკს უნდა სთავაზობდნენ. ახალგაზრდებს არ უნდა უწევდეთ დასაქმებას/სტაჟირებასა და სწავლებას შორის არჩევანის გაკეთება. (4) უნივერსიტეტები მეტ ინიციატივას და ინტერესს უნდა იჩენდნენ ინდუსტრიებთან ურთიერთობების განვითარების კუთხით. უნივერსიტეტის წარმომადგენლებს შეუძლიათ გააფორმონ თანამშრომლობის მემორანდუმები ინდუსტრიებთან/კომპანიებთან, სადაც მათი პროგრამების კურსდამთავრებულები დასაქმდებიან. მემორანდუმების ფარგლებში, ორივე მხარეს შეუძლია განახორციელოს საინტერესო აქტივობები, რომლებიც შეამცირებს სტაჟირების სირთულეების უარყოფით ზემოქმედებას; (5) უნივერსიტეტებს შეუძლიათ შექმნან დამსაქმებლებისა და სტუდენტების პროფაილები და სიები. კერძო სექტორის რესპონდენტების მოსაზრებით, უნივერსიტეტებს შეუძლიათ შექმნან სხვადასხვა მიმართულების საუკეთესო სტუდენტების სია, რომელსაც დაინტერესებულ კომპანიებს მიანვდიან. მეორე მხრივ, საჯარო უნივერსიტეტებს უნდა ჰქონდეთ მოძიებული პოტენციური კომპანიები, სადაც სტუდენტებმა შესაძლებელია გაიარონ სტაჟირება ან დასაქმდნენ.

„სამუშაო სივრცეში რომ შედიან [სტაჟირები], ასე ვთქვათ, ზოგადი დაუნერვლი ნებსები არსებობს, რომელიც უნდა იცოდნენ. [უნივერსიტეტებს] შეუძლიათ ასწავლონ, როგორ უნდა განვივითარონ თავი, თუნდაც სტაჟირებაზე უკვე გარკვეული ხედვა ქონდეთ, ჩამოყალიბებული იყვნენ მოსული. უნივერსიტეტის კარიერულ ცენტრებს ამ ფუნქციის ათვისება ძალიან კარგად შეუძლიათ.“ [სამედიცინო სფერო, კერძო სექტორი]

„უნივერსიტეტმა გრაფიკი უფრო მოქნილი უნდა გახადოს სტუდენტებისთვის. არ მაქვს საუბარი I-II კურსზე. საუბარი მაქვს III-IV კურსზე, როცა ფაქტობრივად მზად არიან ეს ბავშვები მუშაობის დასაწყებად.“ [ქსელური მაღაზია, კერძო სექტორი]

„მნიშვნელოვანია, [რომ] ცნობიერება ამაღლდეს სტუდენტების, როგორ უნდა მოიქცნენ გასაუბრებაზე, სწორად დაგვემონ თავიანთი კარიერა... უნივერსიტეტებს აქვს იმის შესაძლებლობა, ჩემი აზრით, რომ სტუდენტებს მისცეს ინფორმაცია იმის შესახებ, როგორ უნდა დაგვემონ თავიანთი კარიერა, როგორ უნდა წარმართონ გასაუბრებები, რა უნარები არის მნიშვნელოვანი დამსაქმებლისთვის და, აგრეთვე ძალიან მნიშვნელოვანია, კურიკულუმი, რომელიც შესაბამისობაში უნდა იყოს იმ ბაზართან, რასაც ითხოვს დამსაქმებელი.“ [საბანკო სფერო, კერძო სექტორი]

„[უნივერსიტეტებს] უნდა გარკვეული ბაზა ქონდეთ, რომ პირადაპირ [შესთავაზონ დამსაქმებელს სტაჟირორი] მოდი, აი, ესენი მყავს ამის შესაფერისი და მოდი აბა იქნებ... თვითონვე რომ მუშაობდნენ ამაზე, ძალიან კარგი იქნებოდა.“ [ინფორმაციული ტექნოლოგიების სფერო, კერძო სექტორი]

იმპრესარიუმი

ფრიდრიხ ებერტის ფონდი | თბილისის ოფისი
ნინო რამიშვილის ქ. 4 / 0179, თბილისი | საქართველო
პასუხისმგებელი პირი:
ფელიქს ჰეტი | სამხრეთ კავკასიის
რეგიონული ოფისის დირექტორი
ტელ: +995 32 225 07 28
<http://fes-caucasus.org/>

პუბლიკაციის შესაკვეთად დაგვიკავშირდით:
stiftung@fesgeo.ge

დაუშვებელია ფონდის მიერ გამოცემული მასალების
ფონდის წერილობითი თანხმობის გარეშე კომერციული
მიზნით გამოყენება.

პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ
ემთხვეოდეს ფრიდრიხ ებერტის ფონდის პოზიციას.