



სამაგისტრო ნაშრომი - საჯარო პოლიტიკის პროექტი

სამაგისტრო ნაშრომის კონცეფცია

მეცნიერებათადახელოვნების ფაკულტეტი

სამაგისტრო პროგრამა: საჯარო პოლიტიკის ადმინისტრირება

ნაშრომი : კადრების შერჩევის პოლიტიკის მიმოხილვა საჯარო
დაწესებულებებში

ხელმძღვანელი : ნინო ბერუაშვილი

სტუდენტები: ანა ორჯონიკიძე

ავთანდილ ბიბილაშვილი

განაცხადი

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომს ავტორები ვაცხადებთ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩვენს ორიგინალურ ნამუშევარს და ის არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომელიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ავთანდილ ბიბილაშვილი,

ანა ორჯონიკიძე

2021 წელი

წინამდებარე სამაგისტრო ნაშრომს ავტორები ვაცხადებთ, რომ ნაშრომი წარმოადგენს ჩვენს ორიგინალურ ნამუშევარს და ის არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომელიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ავთანდილ ბიბილაშვილი,

ანა ორჯონიკიძე

2021 წელი

სარჩევი

სარჩევი

ტერმინთაგანმარტება	iii
აბსტრაქტი.....	v
Abstract	vii
შესავალი.....	1
ლიტერატურის მიმოხილვა.....	5
კვლევის მეთოდოლოგია	19
კვლევის შედეგების ანალიზი	22
პირველი სამიზნე ჯგუფი	22
მეორე სამიზნე ჯგუფი	35
მესამე სამიზნე ჯგუფი.....	46
დასკვნა	53
რეკომენდაციები	61
გამოყენებული ლიტერატურა	63
დანართები	64

ტერმინთა განმარტება

ტერმინთა განმარტება

ა) **საჯარო დაწესებულება** - სახელმწიფო ბიუჯეტის, ავტონომიური რესპუბლიკის რესპუბლიკური ბიუჯეტის ან მუნიციპალიტეტის ბიუჯეტის სახსრებით შექმნილი და შესაბამისი ბიუჯეტის დაფინანსებაზე მყოფი დაწესებულება, აგრეთვე მის წინაშე ანგარიშვალდებული/მისი კონტროლისადმი დაქვემდებარებული ორგანიზაცია, ასევე სხვა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, თუ იგი არის შესაბამისი დონის ბიუჯეტით განსაზღვრული პროგრამის/ქვეპროგრამის ფარგლებში ასიგნებების განკარგვის უფლებამოსილების მქონე ორგანიზაცია და მასში მუშაობენ საჯარო მოსამსახურეები;

ბ) **საჯარო მოხელე** - პროფესიული საჯარო მოხელე/ საჯარო მოხელე/ მოხელე, ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი;

გ) **თანამდებობა** - კარიერული საფეხური, რომელიც ფუნქციონირებს ერთობლიობაა და განსაზღვრავს მის ადგილსა და როლს საჯარო სამსახურის სისტემაში;

დ) **სსიპ საჯარო სამსახურის ბიურო** - შემდგომში ხსენებული როგორც (**ბიურო**) –

როგორც დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი შექმნილია საჯარო სამსახურის სფეროში საქმიანობის კოორდინაციის ხელშეწყობის, „ საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრული ძირითადი მიმართულებების განხორციელების, თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის

მიღების, შესაბამისი თანამდებობის პირის ქონებრივი მდგომარეობის დეკლარაციის საჯაროობის, დადგენილ ვადაში და საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად ჩაბარების კონტროლის უზრუნველყოფის, აგრეთვე კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა ფუნქციების შესრულების მიზნით.

ე) **ნეპოტიზმი** - ნეპოტიზმი არის ოჯახის წევრების, ნათესავების, მეგობრების ან დაახლოვებული პირების დასაქმება საჯარო დაწესებულებებში, მათი შესაძლებლობების და კომპეტენციის შეფასების გარეშე.

ვ) **OPM** - პერსონალის მართვის ოფისი ამერიკის შეერთებულ შტატებში (Office of Personnel Management

აბსტრაქტი

ჩვენი სამაგისტრო ნაშრომი ეხება საჯარო დაწესებულებებში კადრების შერჩევის პოლიტიკას, კერძოდ შევეცდებით კონკრეტული საკითხის მიმოხილვას სხვადასხვა ლიტერატურული წყაროების მეშვეობით, წარმოვადგენთ რამოდენიმე ქვეყნის მაგალითს და შევეცდებით პარალელები გავავლოთ საქართველოში არსებულ მოცემულობასთან.

ნაშრომით შევეცდებით დავადასტუროთ არ უარვყოთ ჰიპოთეზა „საჯარო სამსახურში კადრების შერჩევის პოლიტიკა არ გამორიცხავს მიკერძოებულ გადაწყვეტილებებს და იძლევა ნეპოტიზმის საშუალებას“

აღნიშნული ჰიპოთეზის დასადასტურებლად ან უარსაყოფად, დავგეგმეთ კვლევა რომელის მიხედვითაც განისაზღვრა 3 სამიზნე ჯგუფი , ესენი არიან : 1) საჯარო დაწესებულებებში კადრების შერჩევისა და რეკრუტირების სპეციალისტები; 2)ადამიანები რომლებიც დასაქმებულნი არიან საჯარო დაწესებულებებში ან უცდიათ მაინც საჯარო დაწესებულებაში გამოცხადებული თანამდებობის დაკავება და 3) საზოგადოების ის ნაწილი რომელნიც არ მუშაობენ საჯარო დაწესებულებებში და მცდელობაც არ ქონიათ საჯარო სამსახურებში გამოცხადებულ ვაკანსიებზე პოზიციის წარდგენის.

თითოეული სამიზნე ჯგუფისთვის შევიმუშავეთ ინდივიდუალური და სრულიად კონფიდენციალური კითხვარი, რომელიც ძირითადად შეიცავს თვისობრივი და რაოდენობრივი კვლების მეთოდოლოგიებს. კვლევა მიმდინარეობდა როგორც ელექტრონულად ასევე პირადი შეხვედრების მეშვეობით, რაც დამატებით გვამლევდა

საშუალებას, მეტად გაგვეხსნა რესპოდენტები ჩვენთან საუბარში და აგველო ღრმა და ყოვლის მომცველი ინტერვიუები საკვლევი საკითხის გარშემო.

კვლევის ეტაპის დასრულების შემდგომ, განვახორციელეთ მიღებული ინფორმაციის დეტალური ანალიზი, რის შემდეგაც შევეცადეთ შეგვექმნა საერთო სიტუაციური ფონი. წარმოდგენილ შედეგებზე დაყრდნობით შევეცადეთ გაგვეკეთებინა სწორი დასკვნები და მოგვეხდინა ჩვენი ჰიპოთეზის დადასტურება ან უარყოფა.

ამ ეტაპების გავლის შემდეგ ნაშრომში წარმოდგენილია ჩვენი რეკომენდაციები, რომელიც შევიმუშავეთ საჯარო სამსახურებში არსებული კადრების შერჩევის პოლიტიკის განვითარებისთვის და იმ პრობლემების აღმოსაფხვრელად რომელიც გამოიკვეთა ჩვენს მიერ განხორციელებულ კვლევაში.

Abstract

Our master's thesis deals with the policy of selection of personnel in public institutions, in particular we will try to review a specific issue through various literary sources, present the example of several countries and try to draw parallels with the situation in Georgia.

We will try to confirm and not reject the hypothesis with the paper "The policy of selection of personnel in the public service does not exclude biased decisions and the possibility of nepotism is being explored"

To confirm or refute this hypothesis, we have planned a study according to which 3 target groups were identified, namely: 1) Personnel selection and recruitment specialists in public institutions; 2) People who are employed in public institutions or have tried to hold a position in a public institution 3) The part of the society that does not work in public institutions and has not tried to submit a position on vacancies in public services.

We have developed an individual and completely confidential questionnaire for each target group, which mainly contains qualitative and quantitative research methodologies. The study was conducted both electronically and in person through meetings which additionally allowed us to be more open to respondents talking to us and conducting in-depth and comprehensive interviews around the research topic.

At the end of the research phase, we conducted a detailed analysis of the information received and then tried to create a common situational background. Based on the presented results, we tried to make the right conclusions and confirm or refute our hypothesis.

After going through these stages, the paper presents our recommendations that we have worked to develop a policy for the selection of staff in public services and to address the problems that have been identified in our research.