

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

სალომე კუსიანი

მილენიალების გამოწვევები სამუშაო ადგილზე საჯარო, კერძო და
საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში

ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად

სამაგისტრო ნაშრომის ხელმძღვანელი

ნოდარ ბელქანია

სრული პროფესორი

თბილისი

2019

ანოტაცია

მილენიალების გამოწვევები სამუშაო ადგილზე საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში

ახალ ათასწლეულში შესვლას, მუდმივად ცვალებად და განვითარებად პროცესებს, თან მოჰყვა სამუშაო ადგილზე ახალი თაობების შემოსვლა, რამაც ორგანიზაციები და დასაქმებული პირები გარკვეული გამოწვევების წინაშე დააყენა. წინამდებარე ნაშრომის მიზანი, ქართულ რეალობაში, მილენიალების გამოწვევების იდენტიფიცირებაა სამუშაო ადგილზე საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში. მიზნის მისაღწევად ნაშრომში განხილულია სამუშაო ადგილზე მილენიალების ძირითადი გამოწვევები საერთაშორისო გამოცდილებით და გაანალიზებულია ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის შედეგები.

თემის საკვლევი საგნის შერჩევა განაპირობა მისმა აქტუალობამ თანამედროვე რეალობაში. დღესდღეობით, სამუშაო ძალას უკვე წარმოადგენენ სხვადასხვა თაობის წარმომადგენლები, ხოლო 10 წლის შემდეგ სამუშაო ძალის მონოპოლიზაცია მილენიალებს ექნებათ. სამუშაო ადგილზე, Baby Boomer-ებისა და თაობა X-ის გვერდით მილენიალების გამოჩენამ, გავლენა იქონია მიმდინარე ორგანიზაციულ პროცესებზე. გამომდინარე იქიდან, რომ სხვადასხვა თაობის წარმომადგენლები განსხვავებულ ქცევას ავლენენ სამუშაო ადგილზე, თუკი გაანალიზებული და გაგებულნი არ იქნება ეს განსხვავებები, სავარაუდოა, რომ ორგანიზაციულ პროცესებზე ნეგატიურ გავლენას იქონიებს.

დამატებით უნდა აღინიშნოს ის ფაქტიც, რომ საქართველოში ნაკლებად ხელმისაწვდომია თაობათა სიღრმისეული კვლევები. ის კვლევები, რომლებიც ნაწილობრივ ფარავს მილენიალების თემას, საქართველოში მცხოვრები ახალგაზრდების ზოგად მდგომარეობასა და ღირებულებებს ეხება. შესაძლებელია, ჩაითვალოს რომ პრაქტიკულად, მილენიალების თემის გარშემო სანდო ინფორმაციისა და კვლევების მოძიება ქართულ ენაზე ხელმისაწვდომი არ არის.

ნაშრომი საინტერესო და ღირებულ მასალას ქმნის ამ თემით დაინტერესებული პირებისთვის, რადგან იგი ეყრდნობა მილენიალებისა და თაობათა შესახებ უახლეს ლიტერატურას - საერთაშორისო მასშტაბით არსებულ სტატიებსა და ჩატარებული კვლევების ანალიზს.

წინამდებარე კვლევის ფარგლებში მილენიალების გამოწვევების დასადგენად გამოყენებულია თვითადმინისტრირებადი კითხვარი. კვლევა ჩატარდა ელექტრონული გამოკითხვის ფორმით და მასში მონაწილეობა მიიღო საქართველოში არსებული საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში დასაქმებულმა 168 პირმა. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ გამოკითხული რესპონდენტებისთვის სამუშაო ადგილზე არსებულ გამოწვევებს შორის პირველ ადგილზეა შესრულებული საქმის შეუსაბამო ანაზღაურება - 49% (83). შემდეგ მოდის დაწინაურების შესაძლებლობის არქონა 39% (66), პროფესიული ზრდისა და განვითარების ნაკლები შესაძლებლობა 37% (62) და სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის არქონა 38% (64). სხვა საინტერესო მიგნებები მოცემულია ნაშრომის კვლევის ანალიზში.

Annotation

Challenges of Millennials at the workplace of Public, Private and Civil Society Organizations

Moving into a new millennium, constantly changing and developing processes resulted in an increased number of a new generation at the workplace, that lead to challenges for organizations and the employees. The goal of this Thesis is to identify the challenges of the new generation - the Millennials face in the process of integration in the public, private and public organizations in Georgian reality. In order to achieve this goal, the Thesis deals with the general tendencies of millennials in the workplace and analyzes the results of the research conducted within the framework of this Thesis.

The selection of this topic derives from its relevance in modern reality. Currently, the workforce is diverse and represented by different generations, but in 10 years time, the workforce will be monopolized by millennials. Emerging of the millennials at the workplace next to baby boomers and generation X has influenced the ongoing organizational processes. Given the fact that the representatives of different generations have different characteristics and work behavior unless these differences are analyzed and well understood, it is likely to have a negative impact on organizational processes. It should be noted that there are less in-depth studies of generations available in Georgia. Studies that partly cover the topic of the Millennium mostly relate to the general condition and values of Georgian young people. Finding reliable information and researches around the Millennium Community may be considered is not available in Georgian. The Thesis creates interesting and valuable material for the stakeholders as it relies on the latest material about the Millennials and Generations - the articles and analysis of the conducted research on a global basis.

Within the framework of this Thesis, to define the challenges for the millennials, we addressed the self-administered questionnaire. The survey was conducted in an online form with 168 respondents, employed in the public and private sector in Georgia. The survey revealed that most of the respondents named inadequate remuneration at the top of the list of

challenges - 49% (83). Followed by the inability of promotion after 39% (66), the less opportunity for professional growth and development, 37% (62) an imbalance of work and personal life 38% (64). Additional findings of the research is given in the analyze of the paper.

სარჩევი

შესავალი	7
ნაწილი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა.....	10
თავი 1. თაობები	10
1.1. თაობათა თეორია	10
1.2. თაობები სამუშაო ადგილზე	14
თავი 2. მილენიალები	17
2.1. მილენიალების მახასიათებლები და ღირებულებები	17
2.2. მილენიალები სამუშაო ადგილზე	20
თავი 3. საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივი სექტორის მახასიათებლები.....	26
თავი 4. საქართველოში ჩატარებული კვლევების მიმოხილვა.....	28
ნაწილი 2. ემპირიული კვლევა.....	31
თავი 1. საკითხის აქტუალობა	31
თავი 2. კვლევის დიზაინი.....	34
2.1. კვლევის მიზანი და ამოცანები	34
2.2. კვლევის ინსტრუმენტი.....	34
2.3. კვლევის პროცედურა	35
2.4. რესპონდენტების შერჩევა.....	36
თავი 3. კვლევის შედეგების ანალიზი	39
დასკვნა და რეკომენდაციები	48
გამოყენებული ლიტერატურა.....	51
დანართი №1	54
დანართი №2.....	63

შესავალი

სამაგისტრო ნაშრომი „მილენიალების გამოწვევები სამუშაო ადგილზე საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში“ სრულდება მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამაგისტრო პროგრამის „ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება“ ფარგლებში.

ნაშრომის შესავალი მოიცავს თემის მოკლე აღწერას, მის აქტუალობას, კვლევის მიზნის, გამოყენებული მეთოდისა და მათი ანალიზით მიღებული შედეგების მიმოხილვას. პირველი ნაწილი გვამცნობს ინფორმაციას იმ საკითხების შესახებ, რაც მნიშვნელოვანია მილენიალთა თაობის დასახასიათებლად და ამ ინდივიდების უკეთ გასაგებად. დამატებით, განხილულია საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების მახასიათებლები და ბოლოს, საუბარია საქართველოში ჩატარებულ კვლევებზე, რომლებიც მეტნაკლებად დამხმარეა ამ თაობის შესახებ ინფორმაციის გასაანალიზებლად. მეორე ნაწილი ეთმობა კვლევის აქტუალობას, დასმულ ამოცანებს, გამოყენებულ მეთოდს, კვლევის შედეგების ანალიზსა და დასკვნას.

წინამდებარე ნაშრომის მიზანი, ქართულ რეალობაში, მილენიალების გამოწვევების იდენტიფიცირებაა სამუშაო ადგილზე საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში. ნაშრომში განხილულია, სამუშაო ადგილზე მილენიალთა ქცევის ზოგადი ტენდენციები საერთაშორისო გამოცდილებით და გაანალიზებულია ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის შედეგები. თემის საკვლევი საგნის შერჩევა განაპირობა მისმა აქტუალობამ თანამედროვე რეალობაში. მილენიალების შესახებ საზოგადოებაში მრავალი სხვადასხვაგვარი შეხედულება არსებობს და რაც უფრო იზრდება მათი რიცხვი შრომის ბაზარზე, მით უფრო საინტერესო ხდება იმის გაგება, თუ ვინ არიან ისინი, რა სჭირდებათ მოტივაციისთვის და რა გამოწვევებს შეიძლება, გადააწყდნენ მენეჯერები მათი მართვის პროცესში. სამუშაო ადგილზე თაობათა ცვლის გავლენის გაგება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია

Baby Boomer-ების პენსიაზე გასვლისა და 1982 წლის შემდეგ დაბადებულთა სამუშაო ადგილების დაკავების ფონზე (Twenge, 2010). ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის კი სასიცოცხლო მნიშვნელობა ენიჭება თითოეული დასაქმებული პირის მოტივაციის წყაროების, პოტენციური ქცევისა თუ იმ გამოწვევების ცოდნას, რასაც ისინი აწყდებიან სამუშაო ადგილზე. მართალია, მილენიალების ქცევის შესახებ ემპირიული კვლევები მცირე ოდენობითაა, მაგრამ ამ თემის გარშემო არსებული პუბლიკაციები და სტატიები საზოგადოებაში, განსაკუთრებით კი მსხვილი კომპანიების წარმომადგენლებში, დიდ ინტერესს იწვევს. თემით დაინტერესება ასევე გაზრდილია აკადემიურ სფეროშიც და წამყვანი მეცნიერები ცდილობენ, ემპირიულად იკვლიონ რა ასპექტებით განსხვავდებიან მილენიალები წინა თაობისაგან და რა გავლენას ახდენს ეს განსხვავება სამუშაო ადგილზე (Hauw & Vos, 2010).

ზემოთ როგორც აღვნიშნეთ, თაობა Baby Boomer-ების პენსიაზე გასვლის შემდეგ, მილენიალები დომინანტი სამუშაო ძალა გახდება. თაობათა შორის განსხვავებების ბუნდოვანმა გაგებამ, შესაძლოა, ზიანი მიაყენოს თანამშრომელთა საქმიანობის შესრულებასა და კმაყოფილებას. აუცილებელია, მენეჯერებმა მეტი იცოდნენ თავიანთი თანამშრომლების სამუშაოთი კმაყოფილებასა და ორგანიზაციული ვალდებულებების დონის შესახებ (Smith & Nichols, 2015). მილენიალების მოსაზიდად და მათ შესანარჩუნებლად, არსებითი პირობაა, რომ მენეჯერმა/ორგანიზაციამ იცოდეს ახალი თაობის მოტივაციის წყაროები. ასევე მნიშვნელოვანია, გაგებულ იქნას მილენიალების ღირებულებებისა და მოთხოვნების შესახებ, რათა ორგანიზაციამ თავიდან აიცილოს ის შესაძლო კონფლიქტები, რაც მილენიალების სამუშაო ბაზარზე შესვლას მოჰყვება (Smith & Nichols, 2015).

რა შრომითი ღირებულებები აქვთ ამ თაობის წარმომადგენლებს? რა უფრო მნიშვნელოვანია მათთვის, ერთ ორგანიზაციაში მუშაობა და მისი ერთგულება თუ უკეთესი შესაძლებლობების ძიება? რა უფრო აინტერესებთ მათ, ორგანიზაციიდან მიღებული სარგებელი თუ თავად შესასრულებელი სამუშაო? შეუძლიათ მათ იყვნენ მრავალფუნქციური და ერთდროულად რამდენიმე საქმე აკეთონ?

როგორც ამბობენ, ტექნოლოგიების მაღალი დონის ცოდნით, გუნდური მუშაობისადმი მიდრეკილებითა და მრავალმხრივი შესაძლებლობების მიღების სურვილით, მილენიალები ცვლიან დღევანდელი მუშაობის სტილს (Erickson, 2012). კვლევების უმრავლესობა აჩვენებს, რომ თაობა X და განსაკუთრებით მილენიალები სამსახურს ნაკლებად მნიშვნელოვნად თვლიან და უფრო მეტად აფასებენ დასვენებას, ვიდრე Baby Boomer-ები (Twenge, 2010). კარიერულ სტატუსსა თუ რაიმე მატერიალურის ფლობას მილენიალებისთვის არ მოაქვს კმაყოფილებისა და ბედნიერების შეგრძნება. ისინი უფრო მეტად ორიენტირებული არიან, ჰქონდეთ აზრიანი და სხვადასხვა გამოცდილებით სავსე ცხოვრება. ახალ შთაბეჭდილებებს მილენიალებისთვის მოაქვს ცხოვრებისეული შესაძლებლობების ფართო სპექტრი და ისინი ყოველთვის მზად არიან, საკუთარი თავი გამოსცადონ სხვადასხვა სფეროში, ეძებონ და მიიღონ გამოწვევები. გამომდინარე იქიდან, რომ მილენიალებისთვის მნიშვნელოვანია, მათ მიერ შესასრულებელი საქმე იყოს აზრიანი, ემსახურებოდეს ღირებულ მიზანს და ჰქონდეთ, შესაძლებლობა, მიიღონ ახალი შთაბეჭდილებები, უჭირთ ისეთ ორგანიზაციებში დიდი ხნით გაჩერება, რომელიც ამ საჭიროებებს სათანადოდ ვერ აკმაყოფილებს. დამატებით, ორგანიზაციებში სამუშაოს შესრულებისთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობა ენიჭება როგორც ფიზიკურ, ისე სოციალურ გარემოს. სხვადასხვა თაობის წარმომადგენლებში ჩატარებული კვლევები აჩვენებს, რომ თაობებს შორის ძირითადი განსხვავება თავს იჩენს სამუშაოს სტაბილურობის სურვილში, შინაგან (მაგ. სამუშაოს აზრიანობა) და სოციალურ/აფილაციის მოთხოვნების (მაგ. მეგობრების შექმნა) ღირებულებებში (Twenge, 2010).

თავის მხრივ, ცნობილია, რომ მილენიალების თაობათა გამოწვევები საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ სფეროში გამოწვეულია თაობის სოციალური მდგომარეობის მიზეზებით კი არა, არამედ მათი ინდივიდუალური ფორმირების პერიოდში მომხდარი მსოფლიო სამეცნიერო, ტექნოლოგიური პროცესების თავისებურებებით, ინდივიდუალური და საზოგადოებრივი ინფორმაციების, კომუნიკაციების რევოლუციური ნახტომით და პიროვნების, როგორც საზოგადოების სუბსტანციის როლის ზრდით.

ნაწილი 1. ლიტერატურის მიმოხილვა

თავი 1. თაობები

1.1. თაობათა თეორია

სამუშაო ადგილზე მილენიალების გამოწვევების შესახებ სანამ ვისაუბრებდეთ, აუცილებელია, განვმარტოთ ტერმინი - თაობა. თაობის იდეა ახალი არ არის და ლიტერატურაში ამ ტერმინის შინაარსობრივ განმარტებას სხვადასხვა ავტორთან ვხვდებით. სოციალურ და პოლიტიკურ ტერმინთა ლექსიკონ - ცნობარში თაობა შემდეგნაირად განიმარტება:

„სოციალურ-ასაკობრივი კატეგორია, ნომინალური ჯგუფი. ეს ტერმინი სხვადასხვა მნიშვნელობით გამოიყენება. დემოგრაფიული თვალსაზრისით, თაობა არის ასაკობრივი ჯგუფი, დროის დაახლოებით ერთსა და იმავე პერიოდში დაბადებული ადამიანების ერთობლიობა (მაგ., 1940 წ. დაბადებულთა თაობა, 1940-1945 წლებში დაბადებულთა თაობა და ა.შ.). თაობად მიჩნეულია დროის შუალედი, დაახლოებით 30 წელი, რომელიც თითოეულ ბუნებრივ თაობას აშორებს შემდგომისაგან, ე.ი. პერიოდი, გარკვეული ასაკობრივი ერთობლიობის დაბადებასა და მათი შვილების დაბადებას შორის. გენეალოგიური თვალსაზრისით, თაობა აღნიშნავს საერთო წინაპრისაგან წარმოშობილ კოჰორტას.“

აქვე ვკითხულობთ, რომ თაობას თავისი სოციოლოგიური და ფსიქოლოგიური ასპექტებიც გააჩნია. სოციოლოგიაში თაობას უწოდებენ ადამიანთა იმ ჯგუფს, რომლებიც არა მხოლოდ ასაკობრივად მსგავსი არიან, არამედ სხვა მახასიათებლებიც საერთო აქვთ. მათ ცხოვრებისეული გამოცდილება, ინტერესები, შეხედულებები, ღირებულებები და შესაძლოა, აღქმის უნარიც საერთო ჰქონდეთ (სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი, 2004).

გერმანელმა სოციოლოგმა კარლ მანჰაიმმა თავის ესეში „თაობათა პრობლემები“ (“The Problem of Generations”, 1928) სცადა, ემსჯელა თაობებზე სოციოლოგიურ და ფსიქოლოგიურ ჭრილში (წერეთელი, აფთარაშვილი, ლაბარტყავა, & გედევანიშვილი, 2017). Agati (2011) განიხილავს აღნიშნულ ესეს, სადაც ვკითხულობთ, რომ

მანჰაიმისთვის თაობები იმაზე მეტია, ვიდრე მხოლოდ ადამიანთა კონკრეტული ჯგუფი. უფრო ზუსტად, თაობებს აქვთ საერთო სოციალური მდებარეობა ისტორიულ კონტექსტში. საერთო სოციალური და ისტორიული დროის მიკუთვნებულობა, საზოგადოების კულტურულ ნორმებს ინდივიდებისთვის გარდაქმნის მისაღებ ქცევებად, გრძნობებად და ფიქრებადაც კი. მანჰაიმმა განიხილა, რომ ცალკეულ თაობათა ერთობაზე გავლენას ახდენს სოციალური ცვლილება და მისი ფორმირება ხდება გარემოში მიმდინარე პროცესებით. სოციალური ცვლილების კომპონენტი მოიცავს რაღაც/ვიღაც ახალთან შეხვედრას, რომელსაც მანჰაიმი მოიხსენიებს ტერმინით „ახალი კონტაქტი“ (Agati, 2011). მან აღწერა ხუთი მოცემულობა, რასაც წვლილი შეაქვს თაობათა ევოლუციაში:

[1] კულტურულ პროცესში ყოველთვის ჩნდებიან ახალი მონაწილეები, სანამ [2] ამ პროცესის ყოფილი მონაწილეები შეუქცევადად ქრებიან; [3] ნებისმიერი ერთი თაობის წევრები მონაწილეობას იღებენ ისტორიული პროცესების მხოლოდ შეზღუდულ და დროებით მონაკვეთში, [4] ამიტომ დაგროვილი კულტურული მემკვიდრეობის მუდმივად გადაცემა აუცილებელია; [5] შესაბამისად, თაობიდან თაობაზე ტრანზიციისა და გადასვლის პროცესი, უწყვეტი პროცესია (Mannheim, 1952). Agati-ის მიხედვით, (2011) მანჰაიმი აგრეთვე განმარტავს, რომ ერთი თაობის წარმომადგენლებს შორის, შესაძლოა, არსებობდეს შიდა დაყოფა, რაც დამოკიდებულია ინდივიდების საცხოვრებელ ადგილზე, კულტურაზე, საზოგადოების ფენაზე და ა.შ. ამ მსჯელობით მან ხაზი გაუსვა რეგიონული და კულტურული ასპექტების გავლენის მნიშვნელობას თაობებზე ერთი და იმავე მოვლენების გაგების მიმართ. ამ დებულების გასაანალიზებლად, Agati-ის მოჰყავს კარგი მაგალითი აშშ-ში სამოქალაქო უფლებების მოძრაობის აღქმის შესახებ თეთრკანიანი და ფერადკანიანი მოსახლეობის მიერ. თითოეული მათგანის წარმომადგენლების რეაქცია აღნიშნულ ფაქტზე განპირობებული იყო იმ კულტურულ ღირებულებათა სისტემითა და ცხოვრებისეული გამოცდილებით, რისი მატარებლებიც იყვნენ. შესაბამისად, მანჰაიმი ორივე მათგანს ერთ იდენტურ თაობად არ მოიაზრებს, არამედ მიიჩნევს როგორც თაობათა ერთობის მხოლოდ გარკვეულ ნაწილს (Agati, 2011).

დამატებით, კარლ მანჰაიმი თაობებს ასხვავებს *ლოკაციისა და რეალობის* მიხედვით, რაც ნიშნავს იმას, რომ თაობათა ფორმირებაზე გავლენას ახდენს დაბადების როგორც კონკრეტული დრო და გეოგრაფიული არეალი, ასევე საერთო ცხოვრებისეული გამოცდილებები, გრძნობები, შეხედულებები და ინტერესები. თაობათა მიერ გარკვეული ისტორიული იდეების, ღირებულებებისა და შეხედულებების მიღება ხდება სოციალიზაციის პროცესში. მისი აზრით, ინდივიდთა განსხვავებული ქცევის ასახსნელად თაობას ისეთივე მნიშვნელობა აქვს, როგორც სოციალურ კლასს ან გენდერს (კოდუა, 2004).

თაობათა თეორეტიკოსების ორი მნიშვნელოვანი ავტორია William Strauss და Neil Howe (1991). მათი განმარტებით თაობა არის სპეციალური კოჰორტა-ჯგუფი, რომლის სიდიდეც ემთხვევა ცხოვრების საბაზისო ფაზას ან 22 წელს (Strauss & Howe, 1991; Agati, 2011). Agati-თან (2011) ვკითხულობთ, რომ Strauss-ისა და Howe-ს ეს კონცეფტი საფუძველს იღებს კონსტრუქტივისტული პერსპექტივიდან, რომლის მიხედვითაც თითოეული კოჰორტა ცხოვრებაში გადის ოთხ ფაზას - ბავშვობას, მოზრდილობას, ცხოვრების შუა და გვიან წლებს და უყალიბდებათ როგორც მსგავსი პიროვნული მახასიათებლები, ასევე ქცევები და შეხედულებები. ერთი თაობის წევრებს ასევე საერთო ადგილი აქვთ ისტორიაში და საკუთარ თავს მიაკუთვნებენ ამა თუ იმ კონკრეტულ თაობას (Agati, 2011). Strauss და Howe ცხოვრების ფაზის თეორია ყურადღებას ამახვილებს პიროვნების ასაკობრივი მდებარეობის („age-location“) მნიშვნელობაზე ისტორიულ კონტექსტში. მათ განმარტეს, რომ ცენტრალური სოციალური როლები - ისტორიული მოვლენები და საზოგადოებრივი განწყობები, რომლებიც თავს იჩენს ადამიანის ახალგაზრდობაში, შესაძლებელია კარგი პრედიქტორი იყოს იმისა, თუ როგორი რეაგირება ექნებათ სხვადასხვა მოვლენაზე განვითარებასთან ერთად (Agati, 2011). მსგავს მოსაზრებას ვხვდებით, სხვა ავტორებთანაც. Hauw და Vos განმარტებით, თაობა შესაძლოა, ჩამოაყალიბოს ისეთმა მნიშვნელოვანმა ცხოვრებისეულმა მოვლენებმა როგორცაა ომები, ახალი ტექნოლოგიები, ან ძირითადი ეკონომიკური გარდამავალი პერიოდები. ეს მოვლენები აყალიბებს პიროვნულ მხარეს, ღირებულებებს და ამ თაობის მოლოდინებს (Hauw & Vos, 2010; Smith & Nichols, 2015).

თაობა, ერთი განმარტებით, ასევე არის ჯგუფი რომელიც შეიძლება შემოსაზღვრულ იქნას დაბადების წლით, ასაკით, მდებარეობითა და მნიშვნელოვანი მოვლენებით, რამაც გავლენა იქონია მისი წარმომადგენლების პიროვნული მახასიათებლების ჩამოყალიბებაზე (Smola & Sutton, 2002; Smith & Nichols, 2015).

თაობათა შორის განსხვავებაზე მოქმედი ფაქტორები შესაძლოა, კომპლექსური და ურთიერთგადამფარავი იყოს. მკვლევარები ასევე განიხილავენ სამ ცალკეულ ეფექტს, რომელიც გავლენას ახდენს ასაკობრივი ჯგუფების განწყობათა ჩამოყალიბებაზე. ასხვავებენ *ცხოვრების ციკლის*, *პერიოდისა* და *კოჰორტის* ეფექტებს (Pew Research Center, 2015).

თაობათა განსხვავებაზე მოქმედი პირველი ფაქტორი *ცხოვრების ციკლი*, ან იგივე *ასაკის ეფექტი*. *ცხოვრების ციკლის ეფექტის* დროს, თაობათა შორის განსხვავება დამოკიდებულია ახალგაზრდა და უფროსი თაობის მდებარეობაზე ცხოვრების ციკლში. მაგალითად, ახალგაზრდა თაობა ნაკლებად ჩართულია პოლიტიკურ საკითხებში და ასევე ნაკლებად იღებს მონაწილეობას არჩევნებში. ეს შესაძლოა, განპირობებული იყოს იმით, რომ ისინი ნაკლებად ინფორმირებულები არიან პოლიტიკის საკითხებზე ან უბრალოდ ნაკლებ პასუხისმგებლობას გრძნობენ, ჩაერთონ პოლიტიკურ დებატებში. ასაკის მატებასთან ერთად, ხმის მიცემის პროცენტული მაჩვენებელი და პოლიტიკურ საკითხებში ჩართულობის დონეც იმატებს. მაგალითად, თუკი, დღესდღეობით, მილენიალები ნაკლებად არიან მსგავს საკითხებში ჩართული, იგივე მდგომარეობა იყო Baby Boomer-ების დროსაც, როდესაც ისინი ახალგაზრდები იყვნენ (Pew Research Center, 2015).

მეორე ფაქტორი არის *პერიოდის ეფექტი*. პერიოდის ეფექტი თვალსაჩინოა მაშინ, როდესაც გარკვეული მოვლენები ხდება გარემოში (მაგალითად, ომები, სოციალური მოძრაობები, ეკონომიკური აფეთქებები ან ვარდნები, მეცნიერული და ტექნოლოგიური მიღწევები). აქვე აღსანიშნავია, რომ ისეთ სოციალურ ძვრებს, როგორცაა მაგალითად არატრადიციული ორიენტაციის მქონე პირების - გეებისა და ლესბოსელების გაზრდილი თვალსაჩინოება სოციუმში, გავლენას ახდენს საზოგადოების თითოეულ

წევრზე განურჩევლად ასაკისა და თაობისა. მიჩნეულია, რომ *პერიოდის ეფექტს* აქვს განგრძობითი ეფექტი მთლიან პოპულაციაზე (Pew Research Center, 2015).

თაობათა განსხვავებაზე მოქმედი ბოლო ფაქტორი, *კოჰორტის ეფექტია*. თაობებს შორის განსხვავებები შესაძლოა, იყოს ბუნებრივი პროდუქტი იმ უნიკალური ისტორიული გარემოებებისა, რასაც თითოეული თაობა გადის ცხოვრების მანძილზე, განსაკუთრებით იმ პერიოდში, როდესაც უყალიბდებათ შეხედულებები და აზრი სხვადასხვა საკითხზე. ისტორიულ მომენტებს შესაძლოა, ჰქონდეს განუზომელი ოდენობის ეფექტი თაობის წევრებზე. ეს ეფექტი განსაკუთრებულ მნიშვნელობას მაშინ იძენს, თუკი ის ხდება ადამიანის განვითარების საკვანძო პერიოდში - მოზარდობისა და გვიანი მოზარდობის პერიოდში, როდესაც სამყაროს შესახებ ცნობიერება მალდება, ხოლო პიროვნული იდენტობა და ღირებულებათა სისტემა ფორმირდება (Pew Research Center, 2015).

იმის გაგება, თუ რა არის თაობათა განსხვავებაზე მოქმედი ფაქტორები, იძლევა საშუალებას გაგებულ იქნას, ზოგადად როგორ ყალიბდება საზოგადოებრივი განწყობები. დამატებით, სამუშაო ადგილთან და ორგანიზაციასთან მიმართებაში როდესაც განვიხილავთ თაობას, განსხვავებების შესწავლა და გაგება კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება, რადგან კოჰორტა აყალიბებს პიროვნულ მახასიათებლებს, შტრიხებს, რაც გავლენას ახდენს ინდივიდის დამოკიდებულებებზე ორგანიზაციებისა და ავტორიტეტების, ხელმძღვანელების მიმართ. გავლენას ახდენს იმაზეც თუ რას მოელიან ადამიანები სამსახურისგან, რისი მიღება სურთ და რას აკეთებენ იმისთვის, რომ საკუთარი საჭიროებები დაიკმაყოფილონ (Smola & Sutton, 2002).

1.2. თაობები სამუშაო ადგილზე

XX საუკუნის თაობები დაყოფილია და სახელწოდებებიც მინიჭებული აქვს, თუმცა ეს სახელწოდებები და შესაბამისი წლები, მკაცრად შემოსაზღვრული არ არის და სხვადასხვა ავტორთან განსხვავებულ თარიღებს ვხვდებით (Smola & Sutton, 2002).

დამატებით აღსანიშნავია, რომ თაობათა კლასიფიცირება და სახელწოდებების მინიჭება ძირითადად მოხდა ამერიკის შეერთებული შტატების პოპულაციაზე დაკვირვებით, ისტორიული კონტექსტის გათვალისწინებით და სავსებით, შესაძლებელია, რომ თაობათა გამყოფი წლები განსხვავდებოდეს ქვეყნებისა და კულტურის მიხედვით. Strauss & Howe თავიანთ ნაშრომში, “Generations: The History of America’s Future, 1584 to 2069” წარმოადგინეს თაობათა სახელწოდებები 1701 წლიდან თანამედროვეობამდე.

ბოლო 60 წლის მანძილზე, სამუშაო ადგილზე სამი თაობის წარმომადგენლები დომინირებენ: *ბები ბუმერები (Baby Boomers)*, *თაობა X* და *მილენიალები (Smith & Nichols, 2015)*.

თაობა Baby Boomer მოიცავს ადამიანებს, რომლებიც დაიბადნენ 1943 – 1960 წლებში და დედამიწის მოსახლეობის დაახლოებით 79 მილიონს შეადგენდა (Strauss & Howe, 1991). მეორე მსოფლიო ომის დასრულებას მოჰყვა შობადობის სწრაფი ზრდა, რის შემდეგაც ამ თაობამ მიიღო სახელწოდება *Baby Boomer* (Smith & Nichols, 2015). ავტორების, Smith & Nichols მიხედვით, ამ თაობის წევრები გაიზარდნენ აყვავებული ეკონომიკის დროს და მათი მომდევნო თაობებისგან განსხვავებით, არ გაზრდილან ტექნოლოგიებზე დამოკიდებულებებით (Smith & Nichols, 2015). ეს თაობა იყო ყველაზე დიდი კოჰორტა იქამდე, სანამ მილენიალები გამოჩნდნენ (Agati, 2011). სამუშაო ადგილზე ამ თაობის დადებით უნარებად და ძლიერ მხარეებად მოიაზრება შეთანხმებული საქმიანობა, მენტორობის უნარი და ეფექტურ ცვლილებებზე ორიენტირებულობა (Smola & Sutton, 2002).

თაობა X-ის წარმომადგენლები (როგორც მათ ეძახიან Gen X ან X-ები) დაიბადნენ 1961 – 1981 წლებში და მათი რიცხვი 93 მილიონამდე მერყეობდა (Strauss & Howe, 1991). Smith & Nichols მიხედვით, თაობა X იყო პირველი თაობა, რომელთა მშობლებიც აქტიურად დასაქმდნენ, სახლიდან გავიდნენ და შესაბამისად, სკოლიდან დაბრუნებულ მოსწავლეებს, სახლში აღარ ეგებებოდნენ. ეს თაობა გაიზარდა განქორწინებების, ცუდი ეკონომიკისა და მაღალი კრიმინალის ფონზე (Smith & Nichols, 2015). Smola & Sutton ამბობენ, რომ გარემოში არსებულმა სწრაფმა ცვლილებებმა და მრავალფეროვნებამ, თაობა კოლექტივიზმიდან ინდივიდუალიზმისკენ მიმართა. ეს თაობა მიეჩნია ინფორმაციის სწრაფად მიღებას მათი პერსონალური კომპიუტერებიდან. მათზე

გავლენა იქონია სატელევიზიო მუსიკალურმა არხებმა (MTV), გავრცელებულმა ვირუსებმა (AIDS) და მსოფლიო შეჯიბრებებმა. სამუშაო ადგილზე ამ თაობამ პრობლემის გადაჭრის პრაქტიკული მიდგომები მოიტანა. მათ აქვთ ტექნიკური კომპეტენციები, თავს კომფორტულად გრძნობენ მრავალფეროვან და ცვალებად გარემოში, შეუძლიათ მულტიფუნქციონირება და არიან კონკურენტუნარიანები (Smola & Sutton, 2002).

უახლესი თაობის წარმომადგენლები, რომლებიც შრომის ბაზარზე შევიდნენ არიან *მილენიალები* - 1982 წლის შემდეგ დაბადებული ადამიანები (Strauss & Howe, 1991). ზოგიერთი მკვლევარი ამ თაობას 2000 წლამდე განიხილავს, ზოგიერთი - 2002 ან 2004 წლამდე. განსხვავდება ამ თაობის სახელწოდებებიც - „*ეკო ბუმერები*“, *თაობა Y* და „*თაობა შემდეგ (Generation Next)*“ არის მცირე ჩამონათვალი იმ დასახელებებისა, რითაც მოიხსენიებენ ამ თაობის წარმომადგენლებს. მათ მილენიალები ეწოდებათ, რადგან ისინი ყველაზე ახლოს არიან ახალ მილენიალთან (Smith & Nichols, 2015). ისინი არიან პირველები, ვინც ციფრულ ერაში დაიბადნენ და გარემო ინტერნეტის ქსელებითა და კავშირგაბმულობით დახლართული დახვდათ. ამ თაობის წარმომადგენლები 24 საათის მანძილზე იმყოფებიან კავშირზე და არიან ხელმისაწვდომი (Smola & Sutton, 2002). ისე როგორც არცერთ თაობაზე, მილენიალების განვითარებასა და ჩამოყალიბებაზე განსაკუთრებული გავლენა ტექნოლოგიებმა და კომპიუტერებმა იქონია (Smith & Nichols, 2015).

თავი 2. მილენიალები

2.1. მილენიალების მახასიათებლები და ღირებულებები

სამუშაო ადგილზე ახალი თაობის - მილენიალების შემოსვლამ, ორგანიზაციები და თავად დასაქმებული პირებიც, გარკვეული გამოწვევების წინაშე დააყენა. გაჩნდა მრავალი მოსაზრება იმასთან დაკავშირებით თუ ვინ არიან ისინი, რა ღირებულებათა სისტემა აქვთ და რა ტიპის ქცევას განახორციელებენ სამუშაო ადგილზე ამჟამად და მომავალში, როდესაც უფრო მეტ გამოცდილებას შეიძენენ (Deal, Altman, & Rogelberg, 2010).

Howe & Strauss (2000) თავიანთ წიგნში „Millennials rising: the next great generation“ გამოყვეს შვიდი ძირითადი მახასიათებელი, რაც მილენიალებს აქვთ. ავტორების მიხედვით, ამ თაობის წარმომადგენლები არიან *განსაკუთრებული*. უფროსმა თაობამ მათ ჩაუნერგა, რომ ისინი, ერთიანად მთელი თაობა, არიან სასიცოცხლო მნიშვნელობის როგორც სახელმწიფოსთვის, ასევე მშობელთათვის. მილენიალები, ამერიკის ისტორიაში, მოხვდნენ ყველაზე გლობალური ახალგაზრდული მოძრაობის ფოკუსში და შესაბამისად, ისინი არიან უფრო *დაცული*, ვიდრე სხვა თაობის წარმომადგენლები. *დამაჯერებლობა* - ნდობისა და ოპტიმიზმის მაღალი დონით, მილენიალები მათთვის კარგ სიახლეს უთანაბრებენ ქვეყნისთვისაც მნიშვნელოვან სიახლეს. ისინი ხშირად იკვებნიან თავითანი თაობის ძალითა და პოტენციალით, რომ შეძლებენ ქვეყანაში მიმდინარე პროცესების ფორმირებას. მილენიალები ასევე *არიან გუნდსა და მიღწევაზე ორიენტირებული* ინდივიდები. სკოლაში გამოცდილი მაღალი სტანდარტებითა და პასუხისმგებლობით, ამერიკელ მილენიალებს აქვთ სურვილი, გახდნენ ამერიკის შეერთებული შტატების მოსახლეობის ისტორიაში, ყველაზე განათლებული და გამორჩეული ქცევის მქონე თაობა. მილენიალებს საზოგადოება განსაკუთრებით *უბიძგებს*, რომ ისწავლონ, თავიდან აიცილონ პიროვნული რისკები და მიიღონ მაქსიმალური მოცემული შესაძლებლობებიდან. ისინი განსაკუთრებულ პასუხისმგებლობას გრძნობენ, იყვნენ სრულყოფილი. მილენიალები აფასებენ თავიანთი მშობლების ღირებულებებს იმაზე მეტად, ვიდრე სხვა თაობის წარმომადგენლები. ამავდროულად, ამაცობენ მათი თაობის განვითარების დონითა და გაუმჯობესებული

მდგომარეობით. მილენიალები მხარს უჭერენ გარკვეული *სტანდარტების არსებობას* და ფიქრობენ, რომ სოციალური წესები დამხმარეა ყოველდღიური ცხოვრებისა (Howe & Strauss, 2000).

სხვადასხვა კვლევა ადასტურებს, რომ მილენიალებისთვის ყველაზე მეტად დამახასიათებელი თვისება თავდაჯერებულობაა, რაც გამომდინარეობს მათი ოპტიმიზმისა და რწმენისგან (Smith & Nichols, 2015). სწორედ თავდაჯერებულობაა ის თვისება, რაც მილენიალებს საშუალებას აძლევს განიხილებოდნენ მენეჯერულ პოზიციებზე. კვლევები აჩვენებს, რომ მილენიალების თვითშეფასება და ასერტიულობა უფრო მაღალია, ვიდრე იმავე ასაკის წინა თაობის წარმომადგენლებში (Deal, Altman, & Rogelberg, 2010).

მილენიალები ასევე ცნობილი არიან, თავიანთი მიზანდასახულობითა და მიღწევაზე ორიენტირებულობით. მათ არა მხოლოდ მოთხოვნილება აქვთ იმისა, რომ აკეთებდნენ კარგად, არამედ სურთ, გადააჭარბონ თავიანთ მიზნებსა და სურვილებს (Smith & Nichols, 2015). მილენიალები ამ თვისებას ყოველთვის მიჰყავს ახალი სასწავლო შესაძლებლობების ძიებისკენ. Hauw და Vos (2010) მიხედვით, მილენიალები გამოთქვამენ მზაობას ოთხჯერ მეტი ძალისხმევა ჩადონ თავიანთ საქმიანობაში, რომ ორგანიზაციამ წარმატებას მიაღწიოს. მილენიალები მაღალ პასუხისმგებლობას გრძნობენ თავიანთ ქმედებებზე (Smith & Nichols, 2015).

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მილენიალებს სიამოვნებთ ჯგუფში მუშაობა და არიან უფრო მეტად ტოლერანტულები, ვიდრე წინა თაობები. ეს გასაკვირი არცაა, რადგან ისინი აღზრდის პროცესში ჩართული იყვნენ სხვადასხვა სპორტულ გუნდებში, ჯგუფურ სწავლებებში და ა.შ. შესაბამისად, ბავშვობისას ჩამოყალიბებული ამ ჩვევების გადმოტანა მოხდა სამუშაო სივრცეშიც (Smith & Nichols, 2015).

მილენიალები ოჯახზე ორიენტირებული თაობაა და ამავე დროს მათ სჭირდებათ, ჰქონდეთ სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების უკეთესი ბალანსი. აღმოაჩინეს, რომ რადგან მილენიალების მშობლების თაობა, განიცდიდა ეკონომიკურ უკუსვლებსა და მრავლად ჰქონდათ განქორწინების შემთხვევებიც, მათთვის პირადი ცხოვრება უფრო მნიშვნელოვანი გახდა, ვიდრე კარიერა (Smith & Nichols, 2015).

მილენიალების თაობა ტექნოლოგიებზე დამოკიდებული გახდა უფრო ადრეულ ასაკში, ვიდრე ნებისმიერი სხვა თაობა. მათ სიამოვნებთ ტექნოლოგიების გამოყენება ყოველდღიურ ცხოვრებაში. კონკრეტული ავტორების მიხედვით, ტექნოლოგიების გამოყენების ადრეულ ასაკში სწავლა, ახალი ენის შესწავლის მსგავსია და ადამიანს უფრო მეტად გამოცდილს ხდის მათთან შედარებით, ვინც ენა მოგვიანებით შეისწავლა. არსებობს ვარაუდი, რომ მილენიალების სამუშაო ბაზარზე შესვლის ზრდასთან ერთად გაიზრდება, სამუშაო პროცესებში ტექნოლოგიების როლი (Smith & Nichols, 2015).

Tamara J Erickson-ის მიხედვით, გლობალურ დონეზე მილენიალების თაობისათვის ორი ძირითადი რამ არის საერთო: *ტერორიზმი* და *ტექნოლოგიები* (Erickson, 2012). ტერორიზმის უნიკალურმა მახასიათებლებმა, მსოფლიოს არაერთ ქვეყანაში იქონია გავლენა ამ თაობის წარმომადგენლების ფორმირებაზე. იმ რეალობამ რომ სავსებით შესაძლოა, რაღაც მოულოდნელი და წინასწარ განუსაზღვრელი შეემთხვას ნებისმიერ ადამიანს ნებისმიერ ადგილზე და ნებისმიერ დროს, მილენიალებში ლოგიკური საპასუხო რეაქცია გამოიწვია. ისინი ცდილობენ, ყოველდღიურობისგან მიიღონ საუკეთესო და იცხოვრონ დღეს და ამჟამად. შეგრძნება იმისა, რომ დაუყოვნებლივ იმოქმედონ და მიიღონ ის რაც უნდათ, ამ თაობის ერთ-ერთი საერთო გლობალური მახასიათებელია (Erickson, 2012).

მილენიალები გაიზარდნენ ციფრული ტექნოლოგიების ეპოქაში. მათ გაიღვიძეს სამყაროში, რომელიც უკვე ინტერნეტ ქსელებში იყო გახვეული. მათ ინტუიციურად შეისრუტეს ის ცოდნა, რაც სხვებს დასჭირდათ, რომ შეესწავლათ და გონებრივი ძალისხმევა დაეხარჯათ (Erickson, 2012). გამომდინარე იქიდან, რომ მილენიალებმა კომპიუტერის გამოყენება ბავშვობიდანვე დაიწყეს, ისინი კომპიუტერის შესაძლებლობების მაქსიმუმს იყენებენ და გარკვეული საკითხების გადაჭრას ინოვაციური მეთოდებით ცდილობენ. მეტიც, მათ თავიანთი აღქმები და წარმოდგენები აქვთ იმაზე, თუ ზოგადად მსოფლიო როგორ მუშაობს. მაშინ როდესაც, ძველი თაობის წარმომადგენლები ტექნოლოგიურ შესაძლებლობებს ძირითადად მხოლოდ მათი არსებული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად იყენებენ.

ციფრულმა ტექნოლოგიებმა წარმოუდგენლად გამარტივებული წვდომა მისცა მილენიალებს მიმდინარე გლობალურ მოვლენებსა და ადამიანებთან კავშირზე მსოფლიოს გარშემო. მილენიალებს, შეუძლიათ, ჰყავდეთ ისეთი მეგობრები, რომლებსაც არასდროს შეხვედრიან და ითამაშონ კომპიუტერული თამაშები ნებისმიერ ადამიანთან მსოფლიოს ნებისმიერ წერტილში. ამ შესაძლებლობებმა თაობის წარმომადგენლებს არაცნობიერად ჩამოუყალიბა მაღალი მიმღებლობა მრავალფეროვნების მიმართ (Erickson, 2012).

მილენიალები, წინა თაობის წარმომადგენლებისგან განსხვავებით, უფრო მეტად გამოხატავენ საკუთარ მოსაზრებებს და არიან მომთხოვნები (Smith & Nichols, 2015). Myers და Sadaghiani (2010) აღწერენ, რომ მილენიალების თაობას ასევე იცნობენ, როგორც თაობას - „შემომხედე მე (Look at Me)“, რადგან მათ აღიქვამენ ზედმეტად თავდაჯერებულად და მხოლოდ საკუთარ ინტერესებზე მზრუნველებად. ამ ორი ავტორის მიერ ასევე აღმოჩენილ იქნა, რომ ამ თაობას ახასიათებენ მოუთმენლობით, სამსახურებრივი ეთიკის ნაკლებობით, ქედმაღლობითა და არალოიალურობით. კომპანიებში მისვლიდან ცოტა ხანში, მილენიალები ცდილობენ დაიკავონ მნიშვნელოვანი პოზიციები დიდ პროექტებში, რასაც სხვა თაობის წარმომადგენლები მიაწერენ მილენიალების ზედმეტ ამბიციურობასა და ქედმაღლობას, ვიდრე მათ სურვილს, იმუშაონ გულმოდგინედ (Myers & Sadaghiani, 2010).

2.2. მილენიალები სამუშაო ადგილზე

დღევანდელ დღეს სამუშაო ადგილი მარტივი სივრცე აღარ არის და თანამედროვე დასაქმებული პირისგან სამუშაოს შესრულება მოითხოვს ისეთ უნარებს, როგორიცაა გადაწყვეტილების მიღება, პრობლემის გადაჭრა, კონფლიქტების მოგვარება და მართვა (Smola & Sutton, 2002). თაობათა თეორიის განხილვისას, ნათლად გამოჩნდა, რომ გარემოში არსებულ ფაქტორებსა და მიმდინარე პროცესებს, რაც ინდივიდის პიროვნული ჩამოყალიბების დროს ხდება, დიდი გავლენა აქვს ღირებულებათა

სისტემის ფორმირებაზე და რა თქმა უნდა, მომავალში, სამუშაო ადგილებზე ჰპოვებს ასახვას. დასაქმებული პირების ღირებულებათა სისტემის ცვლილება გავლენას ახდენს ორგანიზაციულ ღირებულებებზეც (Smola & Sutton, 2002). Smola & Sutton მიერ 2002 წელს გამოქვეყნებულ კვლევის ანგარიშში გამოკვეთილია ტენდენცია, რომ ბოლო 25 წლის მანძილზე დასაქმებულებისთვის სამუშაო ცხოვრების ნაკლებად მნიშვნელოვანი ნაწილი ხდება. დამატებით, ძველ თაობებთან შედარებით, ახალი თაობა უფრო მეტად მოელის და სურვილი აქვს, დაწინაურდეს სამსახურში დროის მოკლე მონაკვეთში.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სხვადასხვა თაობის წარმომადგენლები სხვადასხვა ღირებულებების მატარებლები არიან და შესაბამისად ისინი სამუშაო ადგილებზე განსხვავდებიან. მაგალითად, სხვადასხვა თაობის წარმომადგენლებისთვის ლიდერობის მისაღები სტილები განსხვავებულია. ამბიციურობა Baby Boomer-ებსა და Gen X-ის წარმომადგენლებში ყველაზე მეტად დაფასებული თვისებებია, მაშინ როდესაც მილენიალები უპირატესობას ანიჭებენ ხელმძღვანელს, რომელსაც ახასიათებს მზრუნველობა (Smith & Nichols, 2015). მათთვის ასევე ღირებულია, როდესაც ხელმძღვანელს აქვს ინსპირაციისა და წარმოსახვის კარგი უნარი (Smith & Nichols, 2015). მილენიალებს სჭირდებათ და აფასებენ ხელმძღვანელობასთან გახსნილ ინტერპერსონალურ ურთიერთობებს და იმის ცოდნას, რომ ხელმძღვანელი მზრუნველია.

მილენიალებისთვის უფრო მეტად მოსახერხებელია მოქნილი სამუშაო გარემო და ზოგადად, უპირატესობას ანიჭებენ ორგანიზაციულ კულტურას ნაკლები წესებითა და რეგულაციებით. მაღალი თავდაჯერებულობის მქონე მილენიალებისთვის ზედმეტია რეგულაციები, რადგან სჯერათ, რომ თავიანთი გადაწყვეტილებების სახელმძღვანელოდ და მოვალეობების შესასრულებლად დამატებითი კონტროლი არ სჭირდებათ (Kaifi, Wageeh, Khanfar, & Kaifi, 2012).

მილენიალებს აქვთ მაღალი მოლოდინი, რომ ექნებათ სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსი (Hauw & Vos, 2010). ეს თაობა განსხვავებულ ფსიქოლოგიურ კონტრაქტს მოელის მომავალი დამსაქმებლისაგან, სადაც ყურადღება გამახვილებული იქნება სამსახურსა და პირად მიზნებს შორის უკეთესი ბალანსის ქონაზე. ეს მიგნება მხარდაჭერილია, Cennamo & Gardner (2008) მიერ, რომლის მიხედვითაც მილენიალები

განსაკუთრებულ მიჯაჭვულობას გრძნობენ ისეთ შრომით ღირებულებებთან, რაც ამ თაობის წარმომადგენლებს უფრო მეტ თავისუფლებას ანიჭებს - სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსსა და ავტონომიას (Hauw & Vos, 2010). ამ თაობის წარმომადგენლებს აქვთ მაღალი მოლოდინები სამსახურში სოციალურ ურთიერთობებთან დაკავშირებით და ასევე, მკვეთრად გამოხატული ამბიციები, რასაც თითოეული მათგანი მიჰყავს პროცესებამდე, მუდმივად ეძებდნენ ორგანიზაციებში კარიერული ზრდის შესაძლებლობებს (Hauw & Vos, 2010). კარიერული ზრდა, მილენიალებისთვის, მიჩნეულია მოტივაციის ერთ-ერთ ძლიერ წყაროდ. მილენიალების თავდაჯერებულობისა და მიღწევის დიდი სურვილიდან გამომდინარე, ისინი ორგანიზაციის შიგნით მუდამ ეძებენ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებს, რომელთა შეთავაზებითაც, ორგანიზაცია ინარჩუნებს მილენიალების ტალანტს (Smith & Nichols, 2015).

მილენიალები ასევე განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებენ სამუშაო ადგილზე სწავლებისა და განვითარების შესაძლებლობების ქონას. Sturges და სხვა ავტორების მიხედვით, ამ თაობის წარმომადგენლები ორგანიზაციის შიგნით აფასებენ ტრენინგებსა და მენტორების ყოლას, რაც საშუალებას აძლევთ მუდმივად განივითარონ ახალი უნარჩვევები და დარჩნენ მიმზიდველი სამუშაოს ბაზრისთვის (Hauw & Vos, 2010). ტრენინგები და განმავითარებელი ღონისძიებები ერთ-ერთი კარგი აქტივობაა მილენიალების მოტივაციისთვის და მათ ორგანიზაციაში შესანარჩუნებლად. იგივე ავტორები, ტრენინგებთან ერთად ასახელებენ მენტორობას, როგორც დიდად დაფასებულს მილენიალების თაობის მიერ. ეს შესაძლებლობები აკმაყოფილებს მილენიალების მოთხოვნილებას, განივითარონ ახალი უნარები და ამავე დროს გაზარდონ სამუშაოთი კმაყოფილება და პროდუქტიულობა (Smith & Nichols, 2015).

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი რამ, რაც ახალ თაობას გამოარჩევს ძველისგან არის მათი დამოკიდებულება მნიშვნელოვან სამსახურსა და კარგად ანაზღაურებად სამსახურს შორის. მართალია, ანაზღაურება ჯერ კიდევ მნიშვნელოვანია პროცესების განსაზღვრისთვის, მაგრამ ორ მოცემულობას შორის - მნიშვნელოვანი და კარგად ანაზღაურებადი სამსახური, მნიშვნელოვან სამსახურს უფრო დიდი უპირატესობა

ენიჭება (Hauw & Vos, 2010). მილენიალები უპირატესობას ანიჭებენ სამსახურს, რომელსაც აქვს გარკვეული სოციალური პასუხისმგებლობა.

დამატებით, მილენიალებს სამუშაოს სტაბილურობის დაბალი შეგრძნება აქვთ (Hauw & Vos, 2010). ისინი იაზრებენ, რომ ერთსა და იმავე ორგანიზაციაში მუშაობა, სამუშაოს სტაბილურად ქონა და ამავე ორგანიზაციაში საკენსიო ასაკის მიღწევა იშვიათი შემთხვევაა. შესაძლოა, სწორედ ეს მენტალიტეტი იყოს იმის მიზეზი, რომ მილენიალები ხშირად ეძებენ დასაქმების ახალ შესაძლებლობებს და უფრო მეტად მიმზიდველებიც ხდებიან სამუშაო ბაზრისთვის (Smith & Nichols, 2015).

Hauw & Vos (2010) კვლევის მიხედვით, მიუხედავად იმისა, რომ მილენიალების თაობა აფასებს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსს და სოციალურ გარემოს სამუშაო ადგილზე, რთულ პერიოდებში (ეკონომიკური რეცესიები, გარემოში მიმდინარე კრიტიკული მოვლენები), შესაძლოა, დათმონ ეს საჭიროებები. თუმცა მათთვის, რთულ პერიოდებშიც კი უცვლელი რჩება მაღალი მოლოდინები შინაარსობრივ სამუშაოსთან, ტრენინგებთან და კარიერულ ზრდა-განვითარებასთან დაკავშირებით (Hauw & Vos, 2010). ეს მიგნება იძლევა იმის საფუძველს, ვიფიქროთ თუ რაოდენ მნიშვნელოვანია პროფესიული და პიროვნული ზრდა თაობის ამ წარმომადგენლებისთვის.

მილენიალების თემაზე მომუშავე ავტორები თანხმდებიან, რომ ამ თაობის წარმომადგენლებს მკვეთრად აქვთ განვითარებული ტექნოლოგიური უნარ-ჩვევები და მიდრეკილი არიან, ტექნოლოგიები ყოველდღიურ ცხოვრებაშიც აქტიურად გამოიყენონ (Smith & Nichols, 2015). Bannon და სხვა ავტორები (2011) განმარტავენ რომ შესაძლოა, დამსაქმებელი შეწუხდეს თანამშრომელი მილენიალების მიერ შეხვედრების დროს ტელეფონისა და ინტერნეტის მოხმარებით და ჩათვალოს, რომ ისინი ჩართული არ არიან პროცესში. თუმცა ამ დროს მხედველობიდან არ უნდა გამოგვრჩეს ის ფაქტი, რომ მილენიალები თავიანთ ტექნიკურ ცოდნასა და უნარებს იყენებენ იმ კითხვებზე პასუხის მისაღებად, რაც შესაძლოა მათ აწუხებდეთ. მილენიალებისთვის ტექნოლოგიისა და სოციალური მედიის გამოყენება ბუნებრივია და მეტიც - სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი (Smith & Nichols, 2015). აქედან გამომდინარე, მილენიალები არა მხოლოდ ითხოვენ ტექნოლოგიების გამოყენების უფლებას

სამსახურში, არამედ ზოგადად სჭირდებათ, მუდმივად თან ჰქონდეთ პორტატულად. სამწუხაროდ, ტექნოლოგიების გამოყენებას უარყოფითი გავლენაც აქვს მილენიალების თაობაზე - მათ გაუჩნდათ, მოლოდინი რომ ყველაფერს დაუყოვნებლივ მიიღებენ. სწრაფი ინტერნეტი უზრუნველყოფს, მილენიალებისთვის ინფორმაციის სწრაფად მიღებას და აქედან გამომდინარე, სამუშაო ადგილზეც მოელიან დაუყოვნებლივ პასუხებსა და უკუკავშირს (Smith & Nichols, 2015). არსებობს ვარაუდი, რომ უკუკავშირის ქონის მოთხოვნილებას მილენიალებზე ნეგატიური გავლენაც აქვს. Cahill და Sedrak (2012) ამტკიცებენ, რომ მათ სჭირდებათ დაუყოვნებლივი უკუკავშირი და თუკი მას ვერ იღებენ, უჩნდებათ განცდა, რომ მათ მიერ შესრულებული საქმე არადაამაკმაყოფილებელია.

Tamar J Erickson გვთავაზობს საინტერესო მოსაზრებას, რა ღირებულების შეიძლება, იყოს მილენიალების ძირითადი მახასიათებლები სამუშაო გარემოსთვის, რაც კარგი შეჯამება იქნება იმისა, რაზეც ზემოთ ვიმსჯელებთ.

დაუყოვნებლივ აქტივობის შეგრძნება (A Sense of Immediacy) - მილენიალებს ეს თვისება ეხმარება, მაქსიმალური მიიღონ ყოველდღიურობისგან და იცხოვრონ აქ და ამჟამად. სამუშაო ადგილზე მათთვის ყველაზე მწვავე შეკითხვებია, რამდენად არის გამოწვევებით სავსე, აზრიანი და სასიამოვნო ის საქმე, რომელსაც ასრულებენ. მუშაობის პროცესში იმ კითხვების დასმა, თუ რამდენად საჭიროა თითოეული განხორციელებული აქტივობა, ზრდის პროდუქტულობას.

ტექნოლოგიური “ნოუ-ჰაუ” (Technological Know-How) - მილენიალების განვითარებული ტექნოლოგიური უნარ-ჩვევები საშუალებას აძლევს, გამოიყენონ ახლებური მიდგომები სამუშაო პროცესში. ისინი ტექნოლოგიებს იყენებენ ცხოვრების გასამარტივებლად, როგორც სამუშაო ადგილზე, ისე ყოველდღიურ ცხოვრებაში. ახალი ტექნოლოგიების საშუალებით საქმეს უფრო მეტად აკეთებენ მათთვის ყველაზე მოსახერხებელ დროს და არა მაშინ, როდესაც ეს დაგეგმილია, რომ უნდა გაკეთდეს. მოსალოდნელია, რომ მილენიალების ეს თვისება გავლენას იქონიებს სამუშაო საათებზე და შესაძლოა, ფიქსირებული სამუშაო საათები გაქრეს. მას ჩაანაცვლებს განსაზღვრულ დროში კონკრეტული შედეგის მიღწევაზე ორიენტირებული საქმიანობა, განურჩევლად

იმისა თუ როგორ გადანაწილდება დრო მის შესასრულებლად. ამ თაობის კიდევ ერთ მნიშვნელოვან მახასიათებლად, შეგვიძლია, მივიჩნიოთ მულტიფუნქციური უნარი ერთდროულად აკეთონ ბევრი საქმე. ამ თვისების მქონე თაობისათვის უფრო მარტივი ხდება სწრაფი რეაგირება ცვალებად სამყაროში მიმდინარე მოვლენებზე. იდეების თავმოყრა უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია ინოვაციური საქმიანობისთვის, რასაც ასევე წარმატებით ართმევენ თავს მილენიალები.

ტოლერანტობა და ურთიერთგაგება - მილენიალები სამუშაო ადგილზე გამოირჩევიან სურვილით, მოისმინონ და გაიგონ „სიმართლის“ სხვადასხვა ვერსია. სხვა თაობებთან შედარებით მათ უფრო მაღალი მიმღებლობა აქვთ მრავალფეროვნების მიმართ. ამ თაობის წარმომადგენლები ხშირად არც კი ახსენებენ მათი მეგობრების რასობრივ თუ ეთნიკურ მახასიათებლებს. წინა თაობებისგან განსხვავებით, მათთვის ნაკლებად სავარაუდოა, ჰყავდეთ ან არსებობდეს ერთი ხელმძღვანელი, რომელიც ერთადერთია, ვისაც სწორი პასუხები აქვს.

თავი 3. საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივი სექტორის მახასიათებლები

ნაშრომის კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, მასში მონაწილეობა მიიღეს საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ სექტორებში დასაქმებულმა მილენიალებმა. განვმარტოთ თითოეული მათგანი და დავახასიათოთ, რა ძირითადი განმასხვავებელი ფაქტორები არსებობს.

საჯარო სექტორის ორგანიზაციებად მოიაზრება დაწესებულებები, რომლებიც შედის სახელმწიფო ხელისუფლების და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების შემადგენლობაში (საჯარო სამსახურის ბიურო, 2019). საჯარო სექტორის ორგანიზაციებში დასაქმებული პირები დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს ასრულებენ კანონის ფარგლებში საჯარო სტრუქტურის სახელით და ანაზღაურებას იღებენ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან (საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა, 2019). საქართველოს კანონის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 27-ე მუხლის „ა“ ქვეპუნქტი ასევე განმარტავს საჯარო დაწესებულებას: „ადმინისტრაციული ორგანო, სახელმწიფო ან ადგილობრივი ბიუჯეტის სახსრებიდან დაფინანსებული კერძო სამართლის იურიდიული პირი ასეთი დაფინანსების ფარგლებში“.

კერძო სექტორის ორგანიზაციებში მოიაზრება ორგანიზაციები, რომლებიც არიან კერძო მმართველების ქვეშ და უმეტესწილად ორიენტირებული არიან პირად მოგებაზე.

საზოგადოებრივი ანუ იგივე სამოქალაქო სექტორი შედგება ორგანიზაციებისგან, რომლებიც ერთგვარ შუალედურ ორგანიზაციას წარმოადგენენ სახელმწიფოსა და ინდივიდებს, საზოგადოებას შორის (საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა, 2019). მასში ერთიანდება ორგანიზაციები და მოძრაობათა დიდი სპექტრი, რომელთაც გააჩნიათ სხვადასხვა ინტერესი დაკავშირებული საზოგადოებრივ საჭიროებებთან. აქ დასაქმებული პირების საქმიანობა ძირითადად უკავშირდება საზოგადოებრივი საჭიროებების აღმოჩენასა და ამ საჭიროებების აღმოსაფხვრელად განსახორციელებელ აქტივობებს. საზოგადოებრივი ორგანიზაციები პირველ რიგში ემსახურებიან საზოგადოებას და მათ კეთილდღეობას.

საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივი ორგანიზაციების განსხვავებული მიზნებისა და სამოქმედო მოტივებიდან გამომდინარე, თითოეულ მათგანში არსებული ორგანიზაციული კულტურა და მმართველობის პრინციპებიც განსხვავებულია. ეს შესაძლოა, საინტერესო ტრიგერი იყოს მილენიალების სამუშაო ადგილზე არსებული გამოწვევების გასაანალიზებლად.

თავი 4. საქართველოში ჩატარებული კვლევების მიმოხილვა

საქართველოში ნაკლებად ხელმისაწვდომია თაობათა სიღრმისეული კვლევები. ის კვლევები, რომლებიც ნაწილობრივ ფარავს მილენიალების თემას, საქართველოში მცხოვრები ახალგაზრდების ზოგად მდგომარეობასა და ღირებულებებს ეხება. ნაშრომის ამ ნაწილში, განხილულია კვლევები, რომლებიც აქცენტს აკეთებს ახალგაზრდების საკითხებზე საქართველოში. გამომდინარე იქიდან, რომ ახალგაზრდები ასაკობრივად ფარავენ მილენიალების სეგმენტს, ზოგადი სურათის შესაქმნელად, საჭიროა განხილულ იქნას არსებული კვლევის შედეგები.

2012 წელს საქართველოში ჩატარებული კვლევა „თაობები და ღირებულებები“ აჩვენებს საინტერესო სხვაობებს თაობათა შორის. აქ უმეტესად ყურადღება გამახვილებულია თაობებს შორის ღირებულებათა ცვლაზე, მაგრამ გამომდინარე იქიდან რომ ღირებულებები ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მახასიათებელია თაობათა შორის განსხვავებულობის, კიდევ უფრო მეტად საინტერესო ხდება არსებული კვლევის შედეგები. როგორც ზემოთ განვმარტეთ, თაობას ქმნიან ინდივიდები და ისევე როგორც თაობის ფორმირებაზე გავლენას ახდენს სხვადასხვა სოციალური, პოლიტიკური, ეკონომიკური, კულტურული თუ დროითი მახასიათებლები, ასევე ფორმირდება და იცვლება ღირებულებებიც, თუმცა ეს ცვლილება საკმაოდ დიდ დროს საჭიროებს. აქვე აღსანიშნავია, რომ ზრდასრულ ადამიანებში ცენტრალური ღირებულებების ცვლილება ნაკლებად ხდება და ის ახალგაზრდა თაობას უფრო ახასიათებს. 1980 წლიდან დღემდე საქართველოში მომხდარმა არაერთმა პოლიტიკურმა თუ სოციო-ეკონომიკურმა მოვლენამ მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია როგორც ღირებულებათა ცვლაზე, ასევე თაობის ფორმირებაზე (სუმბაძე, 2012). მილენიალები სწორედ ამ პერიოდში დაბადებული ინდივიდები არიან და შესაბამისად, საქართველოში მცხოვრებ მილენიალებზეც ბევრ სხვადასხვა ფაქტორს ჰქონდა გავლენა. საქართველოში ამ თაობისთვის ყველაზე დიდი გავლენის მქონე საბჭოთა კავშირის დაშლა და დემოკრატიულ ქვეყანაში გაზრდაა (ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2017). ამ თაობის წარმომადგენლები განსხვავებულ პირობებში გაიზარდნენ და ღირებულებების ცვლილებაც ყველაზე გამოკვეთილი მათთან არის. კვლევაში „თაობა გარდამავალ

პერიოდში“ მოცემულია, რომ საქართველოში მცხოვრები ახალგაზრდებისთვის (იმავე მილენიალებისთვის) ოჯახი უმთავრესი ღირებულებაა, ხოლო ზოგადად ღირებულებების საერთაშორისო სკალაზე საქართველო უფრო მეტად ტრადიციული ფასეულობებისკენ იხრება. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მილენიალების ერთ-ერთი მთავარი მახასიათებელია, რომ ისინი გამოირჩევიან თავიანთი მიზანსწრაფულობით და არიან უფრო მეტად ტოლერანტულები, ვიდრე წინა თაობის წარმომადგენლები. კვლევამ „თაობები და ღირებულებები“ (2012) აჩვენა, რომ საქართველოში ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენლები, 18-24 წლის პირები (კვლევა ჩატარებულია 2011 წელს და შესაბამისად, 18-24 წლის ასაკობრივი კატეგორიის წარმომადგენლები მიეკუთვნებიან მილენიალებს), ადამიანის თვისებებს, რომლებიც დამოუკიდებლობას და მიზნის მიღწევას უკავშირდება, უფრო მნიშვნელოვნად მიიჩნევენ ბავშვებისთვის, ვიდრე უფროსი თაობის წარმომადგენლები - 40-50 და 60-70 წლის ასაკობრივი სეგმენტის წევრები (სუმბაძე, 2012). თუკი უფროსი თაობისთვის მნიშვნელოვანია ბავშვს ახასიათებდეს მორჩილება - იყოს დამჯერი, ახალგაზრდებისთვის ეს თვისებები მიზანსწრაფულობა და დამოუკიდებლობაა.

საქართველოში მომხდარი ცვლილებები მნიშვნელოვნად უკავშირდება ქვეყანაში იმ პერიოდში მომხდარ პოლიტიკურ ძვრებს: შეიცვალა ქვეყნის საგარეო კურსი და გახდა დასავლური, ნაცვლად რუსულისა, კომუნიზმი ჩაანაცვლა კაპიტალიზმმა, ხოლო ტექნოლოგიებზე ხელმისაწვდომობამ და ინტერნეტმა გაზარდა ინფორმაციაზე წვდომის დონე, რამაც საბოლოო ჯამში გავლენა იქონია ღირებულებების ცვლილებაზე (სუმბაძე, 2012).

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ, 2017 წელს მომზადებულ კვლევაში „საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი“ განხილულია საქართველოში არსებული მდგომარეობა დასაქმებისა და უმუშევრობის მხრივ სხვადასხვა ჭრილში: სექტორული, ასაკობრივი, გენდერული და რეგიონული. კვლევაში გამოყენებული მონაცემების მიხედვით უმუშევრობის დონე მაღალია მილენიალების ასაკობრივ ჯგუფში: 20-24 წლის ასაკის პირებში 30%, 25-29 წლის ასაკის პირებში 21.6% და 30-34 წლის ასაკის პირებში 16.1%. კვლევაში გამოთქმულია ვარაუდი, რომ აღნიშნულის გამომწვევი მიზეზი შეიძლება იყოს ორი რამ: 1) სწავლის დასრულების

შემდეგ სამუშაოს მაძიებლები აწყდებიან რეალობას, რომ მათი პროფესია არ არის მოთხოვნილი შრომის ბაზარზე და 2) ისინი ვერ აკმაყოფილებენ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს თავიანთი კვალიფიკაციითა და სამუშაო გამოცდილებით (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2017). შესაბამისად, მილენიალებს გამოწვევები არა მხოლოდ სამუშაო ადგილზე, არამედ სამუშაოს მოძიების პროცესშიც ექმნებათ.

დასაქმებასთან დაკავირებით, თითქმის მსგავსი მაჩვენებელი იყო 2014 წელს საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურისა (საქსტატი) და გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) მიერ ჩატარებულ საქართველოს მოსახლეობის საყოველთაო აღწერაში. აღნიშნულ აღწერაზე დაყრდნობით შემდგომში ცალკე გაანალიზდა საქართველოში ახალგაზრდების მდგომარეობა, მათ წინაშე არსებული გამოწვევები და შესაძლებლობები. საყოველთაო აღწერის შედეგების მიხედვით, 2014 წელს, მილენიალების ასაკის (15-29 წელი) მქონე ჯგუფი საქართველოს მთლიანი მოსახლეობის 21%-ს (770 809 პირი) შეადგენდა. დასაქმების მაჩვენებლების მიხედვით, უმუშევრობის დონე 15-24 წლის ახალგაზრდებში 36.7%-ს შეადგენდა, ხოლო 15-29 წლის ახალგაზრდებში - 29.6%-ს, რაც მიჩნეულია ახალგაზრდებში არსებულ ერთ-ერთ დიდ გამოწვევად (ილენსი, 2017).

საქართველოში მცხოვრები მილენიალების ჩამოყალიბებასა და განვითარებაზე, ასევე მნიშვნელოვანი გავლენის მატარებელია განათლების სისტემის ცვლილება, რომელიც 2003 წლის ვარდების რევოლუციის შემდეგ მოხდა - საქართველო შეუერთდა ბოლონის პროცესს და განათლების სისტემის ხარისხი მოვიდა შესაბამისობაში ევროპის ქვეყნებთან (ფრიდრიხ ებერტის ფონდი, 2017).

ბოლოს, ნაშრომისთვის საინტერესო მონაცემია ინტერნეტთან ხელმისაწვდომობა. 2017 წელს გამოცემული კვლევის - „ახალგაზრდობის კვლევა 2016 - საქართველო“ შედეგების მიხედვით, ახალგაზრდების 88%-ს აქვს წვდომა ინტერნეტთან.

ნაწილი 2. ემპირიული კვლევა

თავი 1. საკითხის აქტუალობა

2025 წლისთვის, საერთაშორისო მონაცემებით, მილენიალები სამუშაო ძალის 75%-ს დაიკავებენ, რაც ფაქტობრივად სამუშაო ძალის მონოპოლიზაცია იქნება. დღესდღეობით მილენიალების ასაკი 19-დან 39 წლამდე შუალედში მერყეობს. ზოგიერთი მათგანი სამუშაო ადგილზე უკვე ათწლეულზე მეტია რაც შევიდა, ხოლო ნაწილი უკვე მზადაა, შეუერთდეს სამუშაო ძალას. ემპირიული კვლევები ადასტურებს, რომ ახალი თაობის სპეციფიური მახასიათებლები იმ მნიშვნელობისაა სამუშაო გარემოსთვის, რომ ორგანიზაციის ხელმძღვანელების მიერ მხედველობაში იქნას მიღებული და გაცნობიერებული. ორგანიზაციის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის სასიცოცხლო მნიშვნელობა ენიჭება თითოეული დასაქმებული პირის მოტივაციის წყაროების, პოტენციური ქცევისა თუ იმ გამოწვევების ცოდნას, რასაც ისინი აწყდებიან სამუშაო ადგილზე.

2019 წლის პირველი იანვრის, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით, მილენიალები საქართველოს მთლიანი მოსახლეობის დაახლოებით 27.1%-ს შეადგენენ. უმუშევრობის დონე 20-24 წლის ასაკობრივ კატეგორიაში საკმაოდ მაღალია და 30.8%-ს უტოლდება, მაგრამ ასაკის მატებასთან ერთად შეიმჩნევა უმუშევრობის დონის კლების ტენდენცია (მაგალითად, 25-29 წლის ასაკობრივ ჯგუფში უმუშევრობის დონე - 20.8% არის, ხოლო 30-34 ასაკობრივ ჯგუფში - 16.2%). შესაბამისად, მილენიალები, რომლებიც ჯერჯერობით სამუშაო ძალას არ შეერთებინ, მომდევნო 5-10 წლის მანძილზე მნიშვნელოვან ადგილს დაიკავებენ. აქედან გამომდინარე, სასურველია, ორგანიზაციის ხელმძღვანელებს გაცნობიერებული ჰქონდეთ ამ თაობის წარმომადგენელთა მახასიათებლები სამუშაო ადგილზე და მომზადებული შეხვდნენ მათ საჭიროებებს.

აღსანიშნავი ფაქტია, რომ ზოგადად თაობათა შესახებ ცნობადობის დონე ქართულ საზოგადოებაში საკმაოდ დაბალია და მით უფრო დაბალია ხელმისაწვდომობა მილენიალების ძირითადი მახასიათებლების შესახებ არსებულ

ინფორმაციაზე. ამასთანავე, საინტერესო იქნება იმის შეფასება, რამდენად თანხვედრაშია ქართველი მილენიალების დამოკიდებულებები სამუშაოს შინაარსისა და სტაბილურობის, კარიერული განვითარების, სამუშაო ადგილზე სწავლების, შრომის ანაზღაურების, სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის შესახებ საერთაშორისო ტენდენციებთან. თაობათა თეორიის ერთ-ერთი ავტორის მიხედვით, თაობის ფორმირებაზე დიდ გავლენას ახდენს გარემოში მიმდინარე სოციალური თუ პოლიტიკური ძვრები ადგილობრივი კონტექსტის გათვალისწინებით. ამ მხრივ საქართველოს უახლესი წარსული XX საუკუნის ბოლოსა და XXI საუკუნის დასაწყისში, საინტერესო წინაპირობას იძლევა, ვივარაუდოთ, რომ თაობების ღირებულებათა სისტემა და მისი წარმომადგენლების ინდივიდუალური მსოფლმხედველობა ნამდვილად განსხვავებული იქნება წინა თაობებისგან. 90-იან წლებში, როდესაც მილენიალების თაობის ნაწილი მოზარდობის პერიოდს გადიოდა (აქტიური სოციალიზაციისა და ინდივიდის ფორმირების პერიოდი), ხოლო ნაწილი მათგანი სწორედ იმ პერიოდში იზადებოდა, ქვეყანაში ძირეულ ცვლილებებს ჰქონდა ადგილი. მათგან ყველაზე მნიშვნელოვანი კი საბჭოთა კავშირის დაშლა და დამოუკიდებლობის მოპოვება იყო. მოსახლეობამ გადაიტანა სამოქალაქო ომი და მისი თანმხლები მძიმე ეკონომიკური და სოციალური პირობები. ფაქტობრივად, მილენიალების თაობა იზრდებოდა ისეთ ცვალებად გარემოში, როდესაც ქვეყანა მუდმივად აღმასვლებსა და დაღმასვლებს განიცდიდა. ამ პერიოდშივე ქვეყანამ ეტაპობრივად დაიწყო განვითარება და მისი პოლიტიკური კურსი მკვეთრად დასავლური გახდა.

რასაკვირველია, მომხდართაგან ყველაზე დიდი გავლენა მილენიალების თაობაზე იმ გარემოებამ მოახდინა, რომ მათ ცხოვრების შეგნებული წლების გატარება დამოუკიდებელ და თავისუფალ ქვეყანაში დაიწყეს. ფაქტობრივად, დემოკრატიული სახელმწიფოს შენება მათ თვალწინ დაიწყო. დასაწყისში აღვნიშნეთ, რომ თაობებს მკაცრად შემოსაზღვრული წლები არ გააჩნია და იგი ცვალებადია ადგილობრივი გამოცდილების მიხედვით. შესაძლებელია, საქართველოში მილენიალების თაობა უფრო გვიანდელი იყოს, ვიდრე ეს 1980 წელს დაბადებული პირები არიან. თუმცა ამ თემის გარშემო არარსებული კვლევები, არ გვაძლევს უფლებას, გადაჭრით ვთქვათ,

რომელი წლიდან იქნებოდა რელევანტური მილენიალების თაობის განსაზღვრა. იგი შესაძლებელია, უკავშირდებოდეს სწორედ დამოუკიდებლობის მოპოვებას.

საქართველოში, ამ თაობის წარმომადგენლებმა მოგვიანებით აქტიურად დაიწყეს მონაწილეობა სასწავლო გაცვლით პროგრამებში ევროპასა და ამერიკაში, გაჩნდა შესაძლებლობები, ჩართული ყოფილიყვნენ არაფორმალური განათლების აქტივობებში, შეიცვალა განათლების სისტემა და ჩატარდა რეფორმა, რაც მეტად სავარაუდოა, რომ მნიშვნელოვანი ცვლილებების მქონე იქნებოდა ქართველი მილენიალებისთვის.

ზემოთ აღწერილი გარემო პირობები იძლევა საფუძველს, ვივარაუდოთ რომ ამ თაობის წარმომადგენლები სამუშაო ადგილზეც ქცევის განსხვავებულ ფორმებს მოიტანენ. თუმცა საინტერესოა, როგორ უპასუხებს საქართველოში არსებული ორგანიზაციები ამ ცვლილებებს? არიან მზად ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფი პირები (უმეტესად თაობა X-ისა და Baby Boomer-ების წარმომადგენლები) მიიღონ მილენიალები სამუშაო ადგილზე და გაამართლონ მათი მოლოდინები? ამ კითხვებზე პასუხის გასაცემად, რა თქმა უნდა, პირველ რიგში აუცილებელია, იდენტიფიცირებულ იქნას თავად ქართველი მილენიალების დამოკიდებულებები და გამოწვევები სამუშაო ადგილზე, რასაც ემსახურება მოცემული კვლევა.

თავი 2. კვლევის დიზაინი

2.1. კვლევის მიზანი და ამოცანები

საკვლევი თემის შერჩევა განაპირობა მისმა აქტუალობამ თანამედროვეობაში და შესაბამისად, განისაზღვრა კვლევის მიზანი და ამოცანები.

კვლევის მიზანი: ქართულ რეალობაში, მილენიალების გამოწვევების იდენტიფიცირება სამუშაო ადგილზე საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში.

კვლევის ამოცანები:

- სამუშაო ადგილზე მილენიალების ძირითადი გამოწვევების დადგენა საერთაშორისო გამოცდილებით;
- სამუშაო ადგილზე მილენიალების თემის გარშემო არსებულ ლიტერატურაში აღწერილ გამოწვევებზე დაყრდნობით საკვლევი ინსტრუმენტის შექმნა;
- რაოდენობრივი კვლევის ჩატარება საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში დასაქმებულ მილენიალებთან შემუშავებული ინსტრუმენტის გამოყენებით.

2.2. კვლევის ინსტრუმენტი

ნაშრომის ფარგლებში კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, საკვლევ მეთოდად შეირჩა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი.

რაოდენობრივ კვლევაში გამოყენებული ინსტრუმენტი შეიქმნა მილენიალების თემის გარშემო არსებული ლიტერატურისა და ჩატარებული კვლევების ანალიზის საფუძველზე. შემუშავდა კითხვარი, რომელმაც მოიცვა ძირითადი საკითხები

მილენიალებისა და სამუშაო ადგილზე მათი გამოწვევების შესახებ. კითხვარი შედგება სამი ძირითადი ნაწილისაგან:

1. პირველი ნაწილი მოიცავს კითხვებს, რომელიც ეხმიანება მილენიალების დამოკიდებულებას ორგანიზაციული მიკუთვნებულობის, ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის, სოციალური გარემოს, ანაზღაურების, სამუშაოს სტაბილურობის, კარიერული ზრდისა და განვითარების, სამუშაოს შინაარსის, სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის შესახებ. ამ ნაწილში არის მცდელობა, რესპონდენტების მხრიდან შეფასდეს პირველ რიგში მათი გამოწვევები სამუშაო ადგილზე ზემოთ მოცემული ფაქტორების გათვალისწინებით, ხოლო შემდეგ გაგებულ იქნას თითოეული ფაქტორის მიმზიდველობა მილენიალებისთვის. დამატებით, მოცემულია სამი შეკითხვა უპირატესობის დადგენის მიზნით, პიროვნულ/პროფესიულ განვითარებას, ანაზღაურებასა და სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის ქონას შორის.
2. მეორე ნაწილი მოიცავს ორ შეკითხვას რესპონდენტების გამოცდილების შესახებ ტექნოლოგიებთან მიმართებაში.
3. მესამე ნაწილი მოიცავს დემოგრაფიულ კითხვებს რესპონდენტთა შესახებ.

კვლევის ინსტრუმენტში მოცემული დებულებების შესაფასებლად გამოყენებულ იქნა შეფასებისა და რანჟირების სკალები.

შემუშავებული კითხვარი ჩაინტეგრირდა Google Forms-ში, რისი დამსახურებითაც რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა დროითი და მატერიალური რესურსების დაზოგვით, სწრაფად და ეფექტურად.

2.3. კვლევის პროცედურა

ზემოთ როგორც აღინიშნა, საკვლევი ინსტრუმენტი ჩაინტეგრირდა Google Forms-ში და შესაბამისად, კვლევა ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვის მეშვეობით. კვლევაში

მონაწილეობა მიიღო 168 რესპონდენტმა. კითხვარის ფორმა გავრცელდა სოციალური ქსელების (Facebook, LinkedIn) მეშვეობით და ამავედროულად, პირადი კონტაქტებით.

რესპონდენტებს კითხვარის შევსებამდე საშუალება ჰქონდათ, გაცნობოდნენ ინფორმაციას Google Forms-ში კვლევის მიზნის, საკვლევი საკითხისა და ანონიმურობის შესახებ. მათ ასევე ეცნობებოდათ, რომ კვლევაში მონაწილეობის მიღება იყო ნებაყოფლობითი და კითხვარის შევსების ნებისმიერ ეტაპზე შეეძლოთ მასში მონაწილეობაზე უარის თქმა. კითხვარის ადმინისტრირებისას გამოიკვეთა ორი საგულისხმო რამ: პირველი ის, რომ რესპონდენტების ნაწილისთვის უცნობი იყო ტერმინი „მილენიალები“, თუმცა განმარტების შემდეგ საკითხით ინტერესდებოდნენ; და მეორე, ადამიანური რესურსების სფეროში დასაქმებულმა პირებმა, რომლებმაც LinkedIn-ის საშუალებით გაიგეს გამოკითხვის შესახებ, გამოხატეს მაღალი დაინტერესება კვლევის შედეგების მიმართ, რამაც კიდევ ერთხელ დაადასტურა მოცემული თემის მნიშვნელოვნება და აქტუალობა.

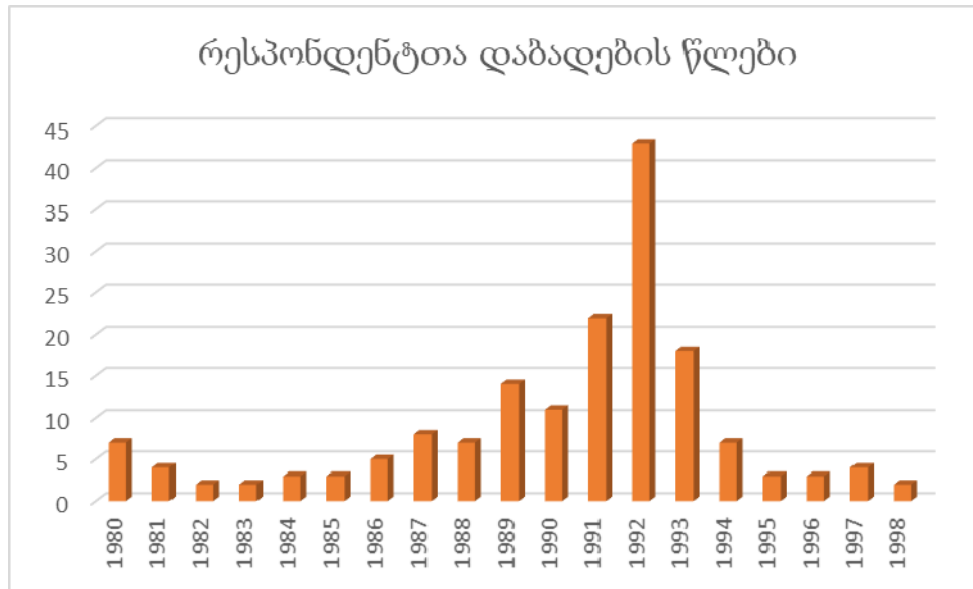
2.4. რესპონდენტების შერჩევა

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე წინასწარ განისაზღვრა რესპონდენტთა ასაკი - 1980 – 2000 წლებში დაბადებული პირები (გამომდინარე იქიდან, რომ მილენიალების დაბადების წლები მკაცრად შემოსაზღვრული არ არის, საორიენტაციოდ აღებულ იქნა საერთაშორისო დონეზე მკვლევარების მიერ უფრო მეტად გამოყენებული ნიშნული), რომლებიც დასაქმებული იყვნენ საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ სექტორებში.

კვლევაში მონაწილეობა მიიღო 168 რესპონდენტმა, რომელთაგან მამრობითი სქესი იყო 32.7% (55) და მდედრობითი - 67.3% (113). მათი უმრავლესობა დასაქმებულია თბილისში - 94% (158), ხოლო დანარჩენი 6% (10) საქართველოს სხვა რეგიონში. ყველა მათგანი ეროვნებით ქართველია. სხვა დემოგრაფიული მონაცემების სიხშირული განაწილებები წარმოდგენილია ქვემოთ.

კვლევაში მონაწილეთა ასაკი შემოსაზღვრული იყო, თუმცა რესპონდენტთა დიდი ნაწილი - 25.6% (43) დაბადებულია 1992 წელს, 13.1% (22) - 1991 წელს და 10.7% (18) - 1993 წელს.

ცხრილი 2.4.1



რესპონდენტებს, კვლევაში ასევე დავუსვით კითხვა მათი ოჯახური მდგომარეობის შესახებ. რესპონდენტების უმრავლესობა - 61.3% (103) დასაოჯახებელია. დამატებით, გამოკითხულთა 72.6% (122) არ ჰყავს შვილები, ხოლო 27.4%-ს (46) ჰყავს ერთი ან მეტი შვილი.

ოჯახური მდგომარეობა	რაოდენობა	პროცენტული მაჩვენებელი
დასაოჯახებელი	103	61.3%
თანაცხოვრებაში მყოფი	4	2.4%
დაოჯახებული	54	32.1%
გამორეზული	7	4.2%

განათლების მიხედვით რესპონდენტები გადანაწილებული არიან ბაკალავრის, მაგისტრის, დოქტორანტურისა და მასთან გათანაბრებული ხარისხების მიხედვით. გამოკითხულთა უმრავლესობა მიღებული აქვს მაგისტრის ხარისხი - 63.7% (107). ამასთანავე, გამოკითხულთა 32.1%-ს (54) განათლება (სრული აკადემიური ხარისხი ან მოკლევადიანი სასწავლო კურსი) მიღებული აქვს საზღვარგარეთ.

ცხრილი 2.4.2

განათლება	რაოდენობა	პროცენტული მაჩვენებელი
ბაკალავრი	51	30.40%
მაგისტრი	107	63.70%
დოქტორი და მასთან გათანაბრებული	7	4.20%
სხვა	3	1.80%

დასაქმების სექტორის მიხედვით რესპონდენტები ჭარბობენ კერძო სექტორიდან - 60.7% (102).

ცხრილი 2.4.3

დასაქმების სექტორი	რაოდენობა	პროცენტული მაჩვენებელი
საჯარო	47	28%
კერძო	102	60.7%
საზოგადოებრივი	19	11.3%

კვლევაში გათვალისწინებული კიდევ ერთი დემოგრაფიული ცვლადი იყო სამუშაო გამოცდილება. რესპონდენტთა უმრავლესობას - 60.7% (102) აქვს 5 წელზე მეტი სამუშაო გამოცდილება.

ცხრილი 2.4.4

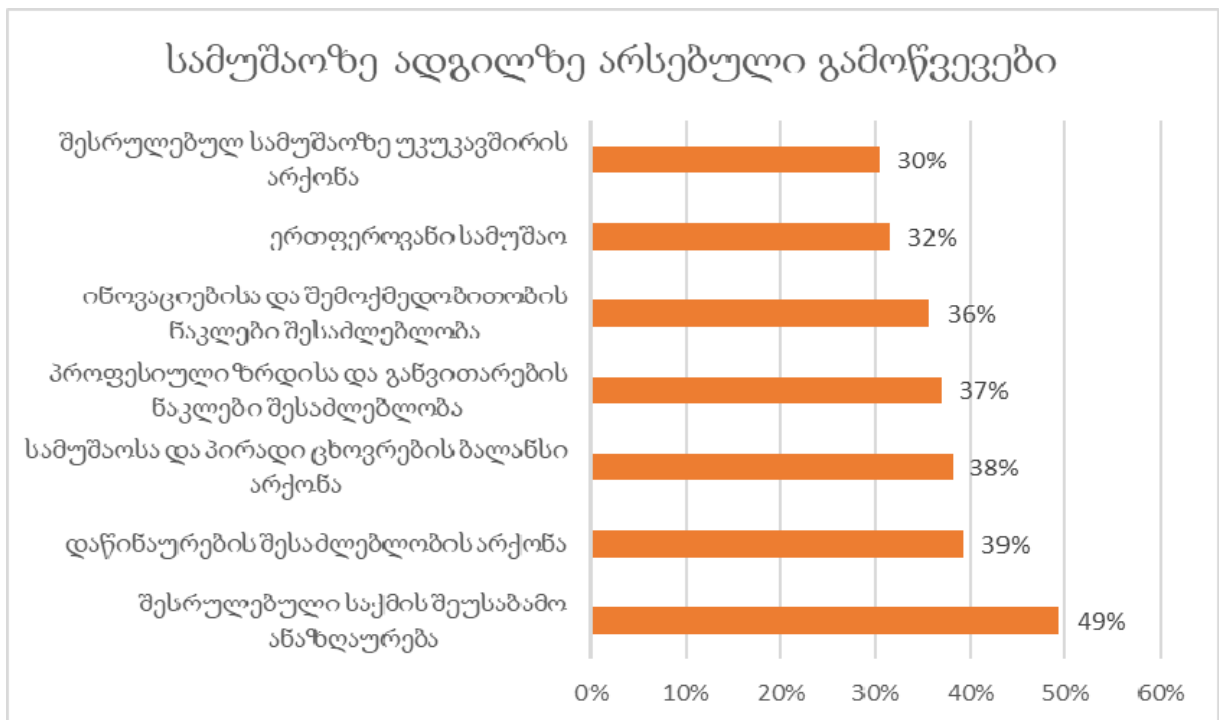
სამუშაო გამოცდილება	რაოდენობა	პროცენტული მაჩვენებელი
1 წლამდე	8	4.8%
1 წლიდან 3 წლამდე	23	13.7%
3 წლიდან 5 წლამდე	35	20.8%
5 წელზე მეტი	102	60.7%

თავი 3. კვლევის შედეგების ანალიზი

კვლევის შედეგად მიღებული მონაცემები სტატისტიკურად დამუშავდა და გაანალიზდა პროგრამის IBM SPSS Statistics 22-ისა და Excel-ის მეშვეობით.

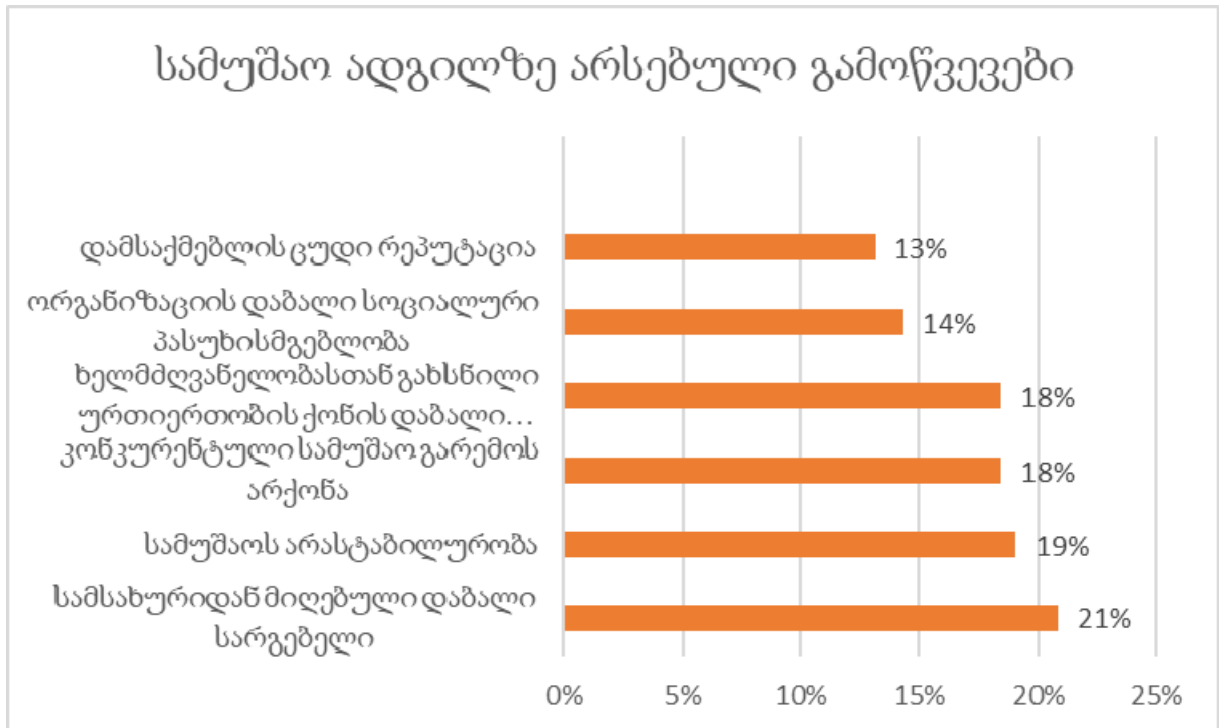
გამოკითხული რესპონდენტებისთვის სამუშაო ადგილზე არსებულ გამოწვევებს შორის პირველ ადგილზეა შესრულებული საქმის შეუსაბამო ანაზღაურება - 49% (83). ეს შედეგი ალბათ, მოულოდნელი არ იყო, რადგან დასაქმებულები საქართველოში ჯერ კიდევ ჩივიან დაბალ ანაზღაურებაზე და როგორც ჩანს, მილენიალებშიც იჩენს თავს ეს რეალობა. საინტერესოა, რომ რამდენიმე ფაქტორი, რაც საერთაშორისო გამოცდილებითაც სამუშაო ადგილზე მილენიალების ძირითად გამოწვევად იქნა იდენტიფიცირებული, ასევე გამოიკვეთა გამოკითხული რესპონდენტების პასუხებშიც. მაგალითად, გამოკითხულთა 39%-თვის (66) გამოწვევაა დაწინაურების შესაძლებლობის არქონა სამუშაო ადგილზე, ხოლო 37%-თვის (62) პროფესიული ზრდისა და განვითარების ნაკლები შესაძლებლობა. რესპონდენტთა 38% (64) ასევე ასახელებს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის არქონას ერთ-ერთი გამოწვევად.

ცხრილი 3.1



ლიტერატული მიმოხილვისას გამოჩნდა, რომ მილენიალები ყურადღებას აქცევენ ორგანიზაციის სოციალურ პასუხისმგებლობას და ეს შესაძლოა, ერთ-ერთ გამოწვევად იქნას მიღებული. საგულისხმოა, რომ ყველაზე დაბალი პროცენტული მაჩვენებელი გამოკითხულთაგან დამსაქმებლის ცუდ რეპუტაციასა (13% (22)) და ორგანიზაციის დაბალ სოციალურ პასუხისმგებლობას (14% (24)) აქვს. ეს შედეგი შესაძლოა, უკავშირდებოდეს იმ ფაქტს, რომ საქართველოში, ორგანიზაციებმა და მათ შორის დასაქმებულებმაც ცოტა ხანია რაც დაიწყეს კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის მნიშვნელობის აღიარება და ამ მიმართულებით აქტივობების დაგეგმვა.

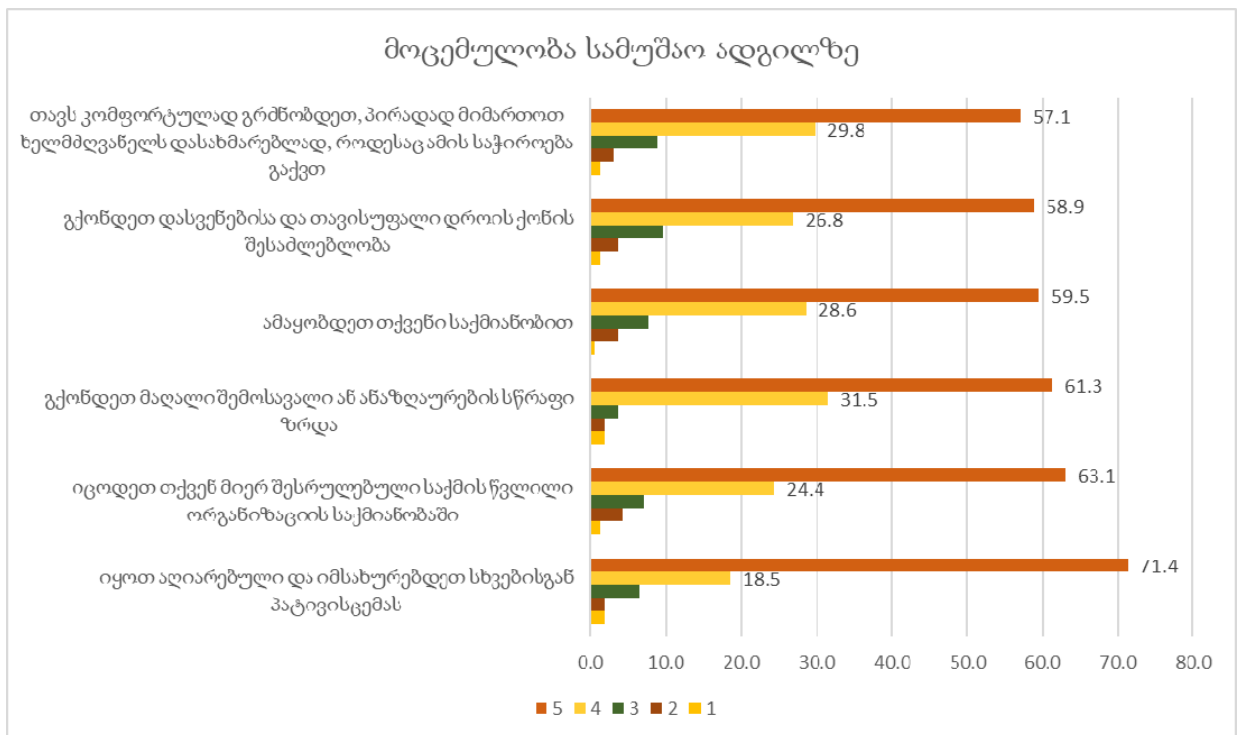
ცხრილი 3.2



რესპონდენტებს ვთხოვეთ, შეეფასებინათ, რამდენად მნიშვნელოვანი იყო გარკვეული დებულებები სამუშაო ადგილზე. ჩამოთვლილი დებულებებიდან თითქმის ყველა შეფასდა მაღალი პროცენტით, როგორც ძალიან მნიშვნელოვანი და მნიშვნელოვანი რამ, თუმცა საგულისხმოა მონაცემი, რომელ დებულებას აქვს უფრო მაღალი პროცენტული მაჩვენებელი შეფასებაზე „ძალიან მნიშვნელოვანი“. მაგალითად,

გამოკითხულთა 71.4%-თვის (120) ძალიან მნიშვნელოვანია, სამუშაო ადგილზე იყვნენ აღიარებული და იმსახურებდნენ პატივისცემას. ეს შედეგი შესაძლოა, უკავშირდებოდეს იმ ფაქტს, რომ მილენიალებს ზოგადად მაღალი თვითშეფასება აქვთ და შესაბამისად, იმის ამბიციაც, რომ გარემო აღიარებდეს მათ შესაძლებლობებს. სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის ქონის კომპონენტს მოცემულ კითხვაში მოიცავდა დებულება „გქონდეთ დასვენებისა და თავისუფალი დროის ქონის შესაძლებლობა“, რაზეც 58.9% (99) უპასუხა, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია. მილენიალებისთვის ერთ-ერთი ძირეული მახასიათებელი იმის სურვილია, ჰქონდეთ შინაარსობრივი სამუშაო. რესპონდენტთა 59.5%-მა (100) ძალიან მნიშვნელოვნად მიიჩნია, ამაყობდეს თავისი საქმით სამუშაო ადგილზე. სამუშაო ადგილზე ანაზღაურების კომპონენტს ისევ მაღალი მაჩვენებელი აქვს და 61.3% (103) ძალიან მნიშვნელოვნად მიიჩნევს მაღალი შემოსავლის ან ანაზღაურების სწრაფი ზრდის შესაძლებლობის ქონას.

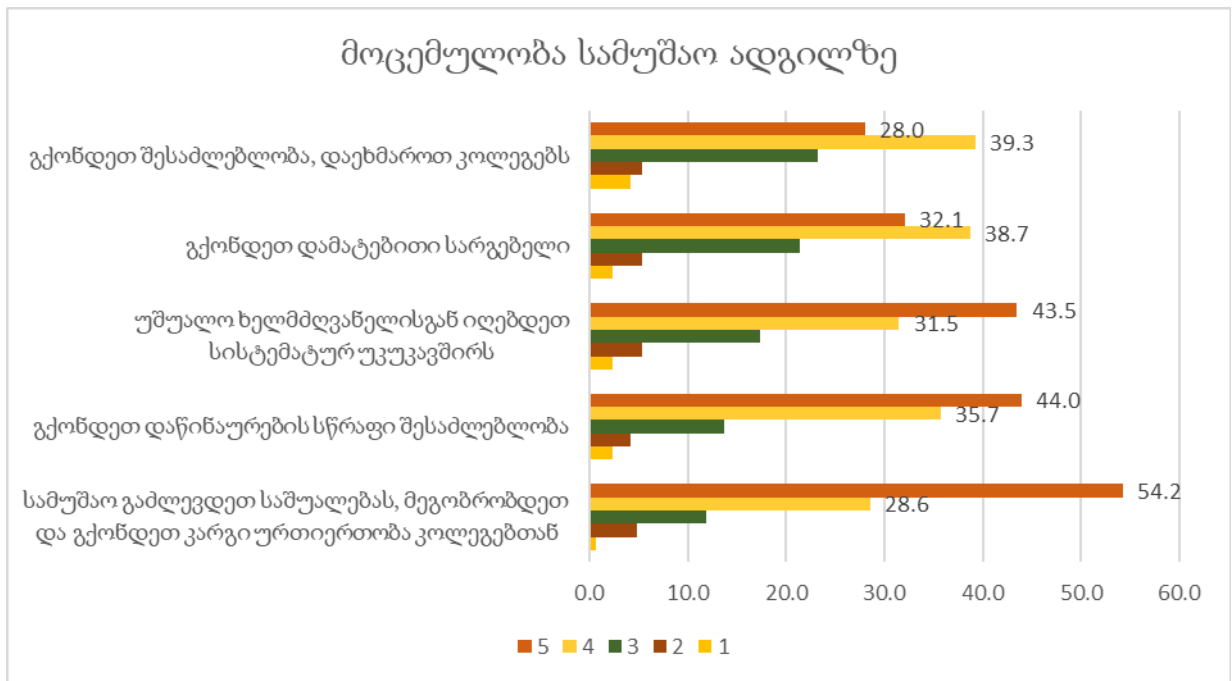
ცხრილი 3.3



ზემოთ, როგორც დავინახეთ მილენიალების 39% სამუშაო ადგილზე დაწინაურების შესაძლებლობების არქონას ერთ-ერთ გამოწვევად მიიჩნევს. რესპონდენტთა 44%-თვის

(74) ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია სამუშაო ადგილზე ჰქონდეს დაწინაურების სწრაფი შესაძლებლობა. სამუშაო ადგილზე სოციალური გარემოს კომპონენტად შესაძლებელია, მივიჩნიოთ დებულება „სამუშაო გაძლევდეთ საშუალებას, მეგობრობდეთ და გქონდეთ კარგი ურთიერთობა კოლეგებთან“, რაზეც 54.2% (91) უპასუხა რომ ძალიან მნიშვნელოვანია. მიუხედავად ამისა, გამოკითხულთა მხოლოდ 28% (47) მიიჩნევს ძალიან მნიშვნელოვან დებულებად კოლეგების დახმარების შესაძლებლობას და 39.3% (66) - მნიშვნელოვან დებულებად.

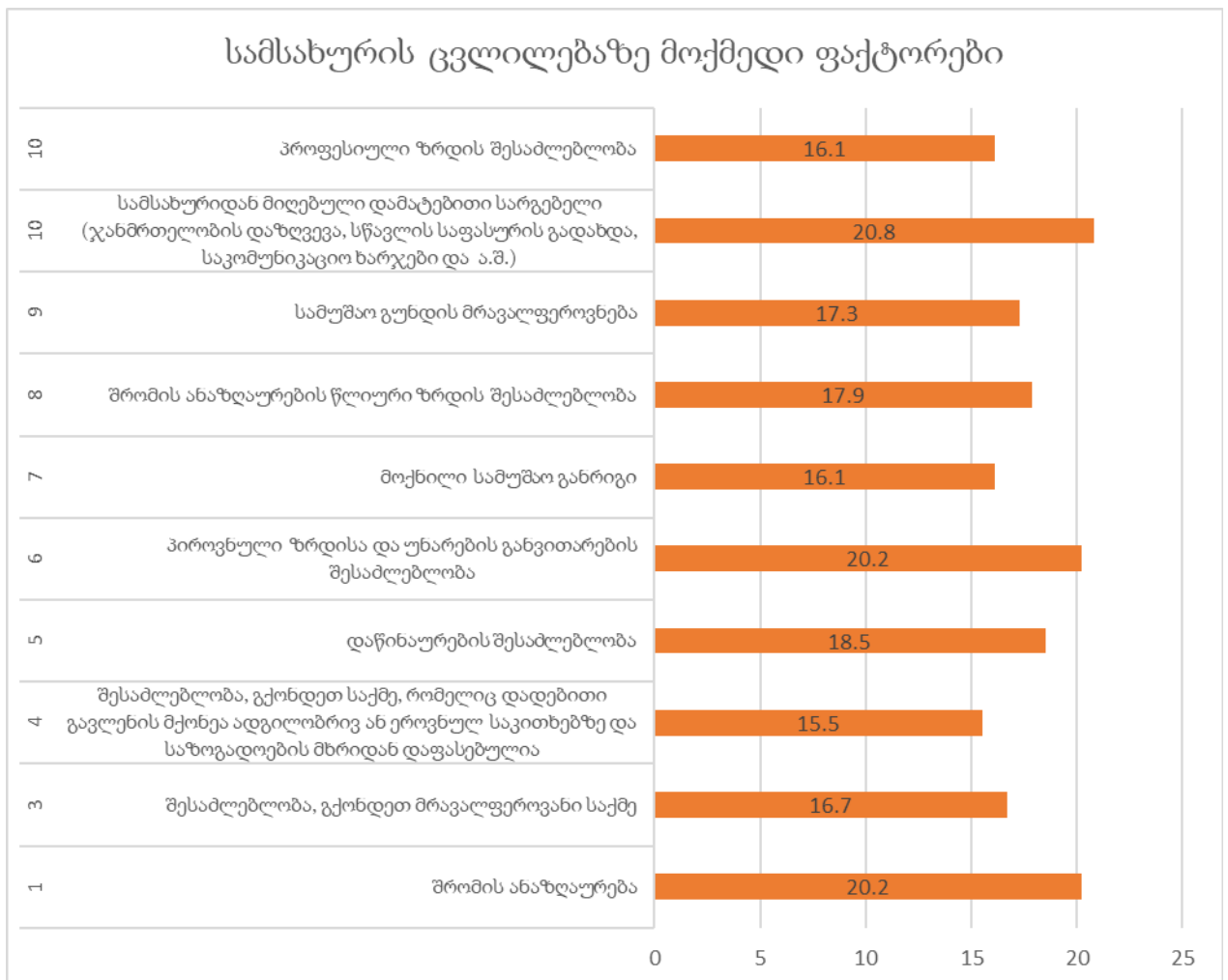
ცხრილი 3.4



კვლევის მონაწილეებს ვთხოვეთ, მნიშვნელოვნების მიხედვით დაელაგებინათ ფაქტორები, რაც გავლენას იქონიებდა მათ გადაწყვეტილებაზე შეეცვალათ სამსახური. რესპონდენტებს განემარტათ, რომ მოცემული 10 ფაქტორი რანჟირების მიხედვით უნდა დაელაგებინათ პირველი ადგილიდან მეათესკენ. ანაზღაურების საკითხი აქაც მნიშვნელოვან ადგილს იკავებს და გამოკითხულთა 20.2% (34) პირველ ადგილს ანიჭებს, რის გამოც სამსახურს შეიცვლიდა. მესამე და მეოთხე ადგილზე არის ფაქტორები, რაც სამუშაოს შინაარსს უკავშირდება - 16.7%-თვის (28) ყურადსაღებია მრავალფეროვანი საქმე, ხოლო 15.5%-თვის (26) შესაძლებლობა, ჰქონდეთ საქმე,

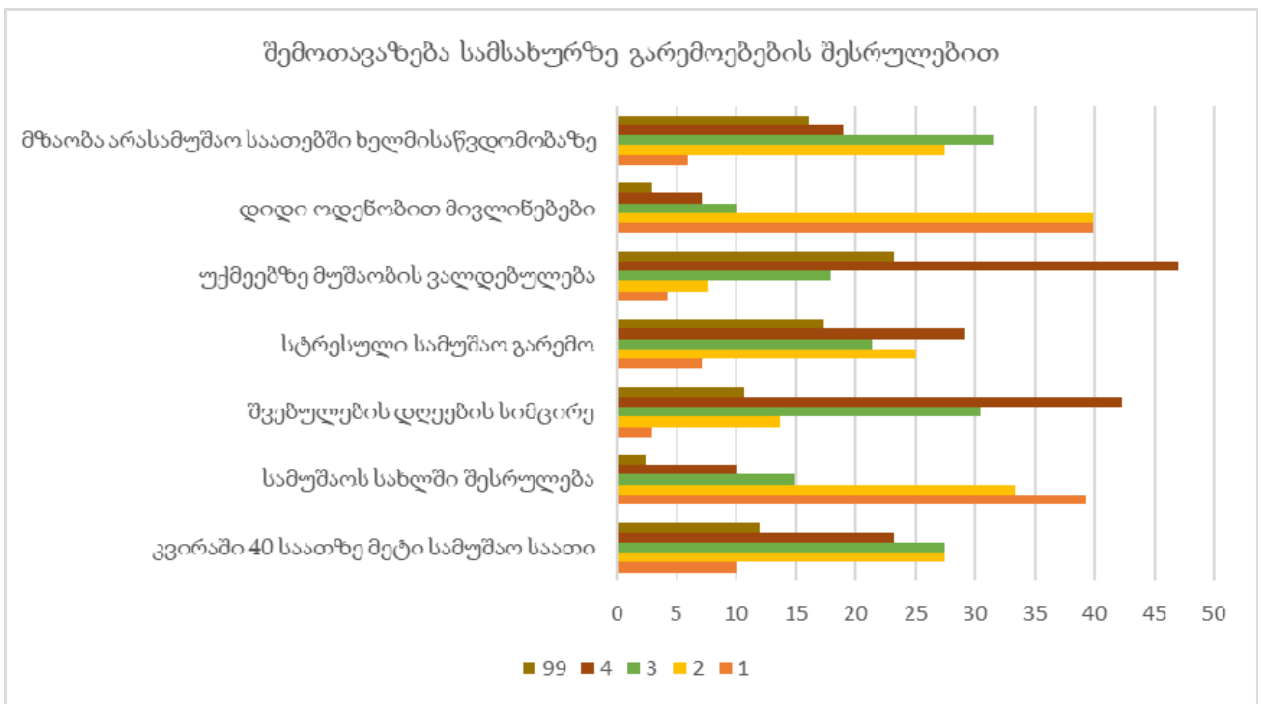
რომელიც დადებითი გავლენის მქონეა ადგილობრივ ან ეროვნულ საკითხებზე და საზოგადოების მხრიდან დაფასებულია. ამ ნაწილში, შესაძლებელია, ვიფიქროთ, რომ კიდევ ერთხელ კარგად იკვეთება მილენიალების მოთხოვნილება, ჰქონდეთ აზრიანი სამუშაო და ასევე საშუალება, გავლენა მოახდინონ გარემოზე. საინტერესოა, რომ სამუშაო გუნდის მრავალფეროვნება მათთვის არც ისე მიმზიდველია, რადგან მეცხრე ადგილზე არის 17.3%-ით (29). რაც შეეხება პროფესიული ზრდის შესაძლებლობას, მას მეათე ადგილს ანიჭებს 16.1% (10), რაც ამ თაობის წარმომადგენლებისთვის დამახასიათებელი არ უნდა იყოს. დაწინაურების შესაძლებლობა მეხუთე ადგილზე დგას 18.5%-ით (31) და შესაძლოა, რესპონდენტებმა მოიაზრეს პროფესიული ზრდაც და ამიტომ ცალკეული ფაქტორი აღარ გამოკვეთეს.

ცხრილი 3.5



კვლევის მონაწილეებს დავუსვით შეკითხვა, რამდენად სავარაუდო იქნებოდა მათი მხრიდან, დათანხმებულიყვნენ სამსახურის ისეთ შემოთავაზებას, რომელიც მათგან გარკვეული გარემოებების შესრულებას მოითხოვდა. მონაწილეთა ნიშანდობლივმა ნაწილმა უპასუხა, რომ უფრო ნაკლებად სავარაუდო იქნებოდა, დათანხმებულიყო სამსახურზე თუკი იქნებოდა უქმეებზე მუშაობის ვალდებულება (47%) ან შვებულების დღეების სიმცირე (42.3%). კვლევის ეს შედეგიც ეხმიანება იმ ფაქტს, რომ მილენიალებისთვის მნიშვნელოვანია სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსი. თითქმის 80% თანხმდება სამსახურს, სადაც საჭირო იქნებოდა დიდი ოდენობით მივლინებები. შესაძლოა ეს სურვილი უკავშირდებოდეს მილენიალების მახასიათებელს, ჰქონდეთ მრავალფეროვანი სამუშაო.

ცხრილი 3.6



1. უფრო მეტად სავარაუდოა 2. სავარაუდოა 3. ნაკლებად სავარაუდოა 4. უფრო ნაკლებად სავარაუდოა 99. არ ვარ დარწმუნებული

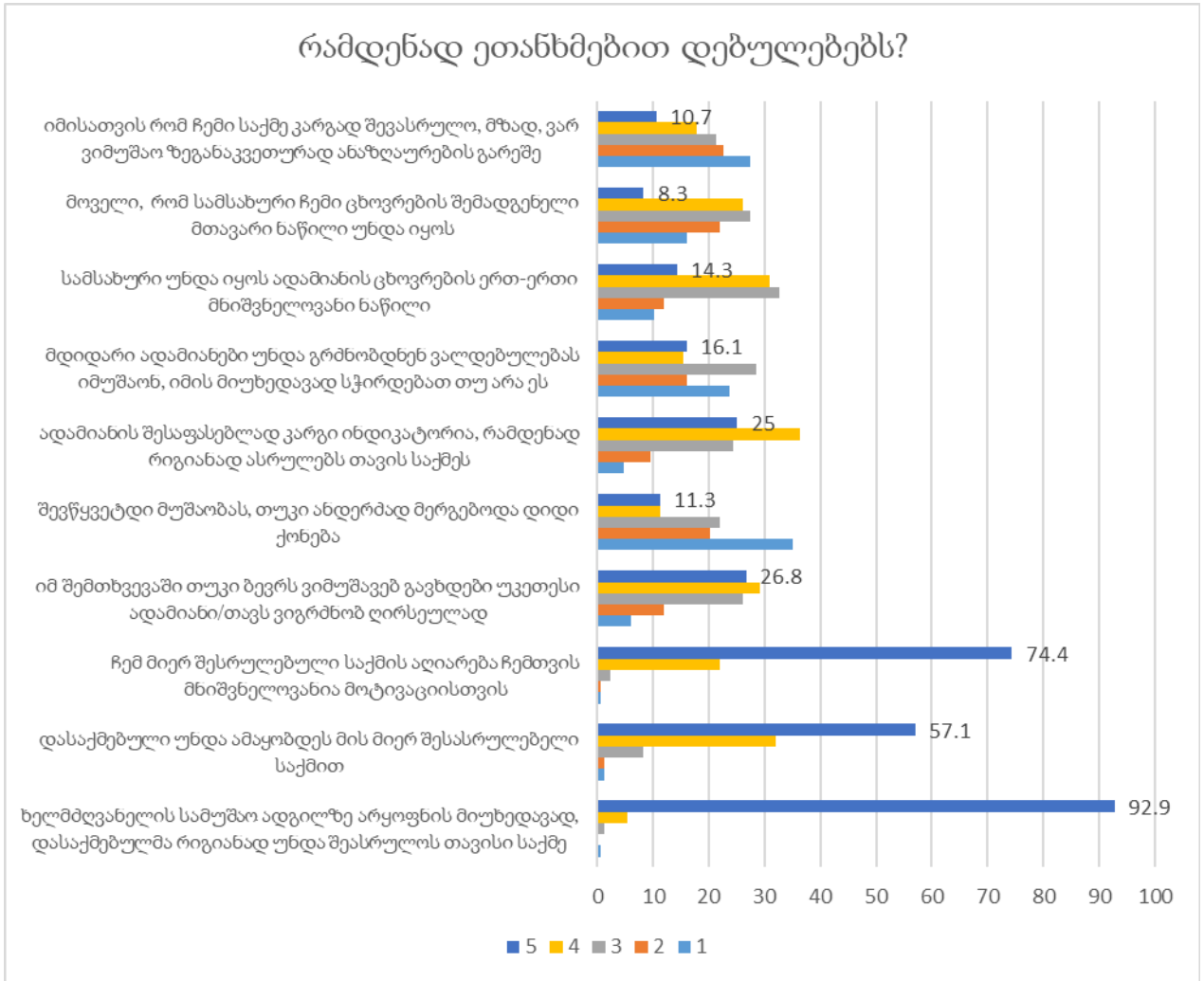
კითხვარის ბოლოს რესპონდენტებს ვთხოვეთ, შეეფასებინათ რამდენად ეთანხმებოდნენ ჩამოთვლილ დებულებებს. სხვა კითხვებთან შედარებით, ამ კითხვარის პასუხები ერთადერთი აღმოჩნდა, რომელშიც ჭარბობს შუალედური პასუხები, რაც შესაძლოა, მიუთითებდეს იმ ფაქტზე, რომ თავად მონაწილეებს არ აქვთ მკაფიოდ განსაზღვრული დამოკიდებულებები გარკვეულ საკითხებზე. ეს შუალედური პასუხები ემთხვევა დებულებებს, რომლებიც უკავშირდება სამუშაოს როლს ცხოვრებაში. რესპონდენტები 32.7% (55) შუალედურ დამოკიდებულებას ინარჩუნებენ, სამსახური უნდა იყოს თუ არა ადამიანის ცხოვრების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორი. ასევე 28.6% (48) უჭირთ მკაფიო პასუხის გაცემა, მდიდარი ადამიანები უნდა გრძნობდნენ ვალდებულებას იმუშაონ, იმის მიუხედავად სჭირდებათ თუ არა ეს, ხოლო 27.4%-ს (46) შუალედურ პოზიციას ინარჩუნებს იმ საკითხის მიმართ რამდენად იქნება სამსახური მათი ცხოვრების შემადგენელი ნაწილი.

გამოკითხულთა 35.1% (59) არ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ თუკი ანდერძად დიდი ქონება ერგებოდა, შეწყვეტდა მუშაობას. საინტერესოა, ასევე ის დამოკიდებულება, რომ ადამიანის შესაფასებლად გამოკითხულთა 36.3%-ს (61) მიაჩნია, რომ კარგი ინდიკატორია, რამდენად რიგიანად ასრულებს იგი თავის საქმეს, ხოლო რესპონდენტთა 29.2% (49) ფიქრობს, რომ იმ თუ შემთხვევაში თუკი ბევრს იმუშავენ გახდები უკეთესი ადამიანი. ამავდროულად, ისინი არ არიან მზად იმუშაონ ზეგანაკვეთურად ანაზღაურების გარეშე, თავიანთი საქმის უკეთ შესასრულებლად - 27.4% (46).

კითხვარის ეს სექცია განსხვავებულ წარმოდგენას ქმნის ქართველ მილენიალებზე. საერთაშორისო გამოცდილებით როგორც ვნახეთ, მილენიალებისთვის სამუშაო ცხოვრების ნაკლებად მნიშვნელოვანი ნაწილია, ჩვენს შემთხვევაში კი პირიქით - რესპონდენტები სამუშაოს კარგად შესრულებას ადამიანთა შესაფასებლად იყენებენ. გარდა ამისა, შესაძლებელია, ვივარაუდოთ, რომ სამუშაო იმაზე მეტ ადგილს იკავებს ამ თაობის წარმომადგენლების ცხოვრებაში, ვიდრე მხოლოდ ანაზღაურებაა, რადგან ისინი მაშინაც კი არ თმობენ სამუშაოს, თუკი ანდერძად დიდი ქონება ერგებათ. მიუხედავად ამ დამოკიდებულების არსებობისა, რესპონდენტები გადაჭრით არ ეთანხმებიან დებულებებს, რომლებიც ეხება სამუშაოს მნიშვნელოვან ადგილს

ცხოვრებაში. კვლევის ეს შედეგები გვაძლევს უფლებას, ვივარაუდოთ რომ ქართველ მილენიალებს, ამბივალენტური დამოკიდებულება აქვთ სამუშაოს როლის შესახებ ცხოვრებაში და ჯერ კიდევ ფორმირების პროცესში არიან.

ცხრილი 3.7



მოცემულ კითხვაში 1 ნიშნავს რომ სრულიად არ ეთანხმებით, ხოლო 5 ნიშნავს რომ სრულიად ეთანხმებით

კვლევის შედეგად ასევე გამოვლინდა საკმაოდ საინტერესო და საგულისხმო შედეგები დასაქმების შესაძლებლობების არჩევისას ანაზღაურებას, მოქნილ სამუშაო განრიგს, ახალ უნარებსა და განვითარებას, სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის ქონას შორის. გამოკითხულთა 62.5% (105) უპირატესობას ანიჭებს ახალი უნარებისა და განვითარების მაღალ შესაძლებლობების, ვიდრე ანაზღაურებას. ასევე რესპონდენტთა 58.9% (99) ირჩევს სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის ქონის მაღალ

შესაძლებლობას, ვიდრე ანაზღაურებას. გამოკითხულმა რესპონდენტებმა მაღალი ანაზღაურება მხოლოდ მოქნილ სამუშაო განრიგს არჩიეს (66.7% (112)). მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ანაზღაურებამ კითხვარის ყველა ნაწილში მნიშვნელოვანი ადგილი დაიკავა, მოცემული კითხვის შედეგები გვავარაუდებინებს, რომ ქართველი მილენიალები მოწოდებული არიან პირველ რიგში იცხოვრონ საკუთარი თავისთვის და ვითარდებოდნენ მუდმივად.

ქართველი მილენიალების ტექნოლოგიებთან გამოცდილების შესახებ ინფორმაცია მოცემული კვლევის ფარგლებში, მხოლოდ მცირედით დაზუსტდა. 86.9% (146) მათგანი ადასტურებს, რომ 10 წლის წინ სახლში კომპიუტერი ჰქონდა, 7.7% (13) ამბობს, რომ არ ჰქონია, ხოლო 5.4%-ს (9) არ ახსოვს. ტექნოლოგიებთან დაკავშირებით მეორე შეკითხვა აზუსტებდა, რამდენად იყენებენ მილენიალები სამსახურებრივი კომუნიკაციისთვის სხვადასხვა სყაროს (სოციალური ქსელი, WhatsApp, Viber და სხვ.), email-ზე მეტად. 58.3%-მა დაადასტურა, რომ უფრო მეტად სოციალურ ქსელს იყენებენ სამსახურებრივი კომუნიკაციისთვისაც კი.

კითხვაზე, რამდენად მოსალოდნელია დარჩეთ იმავე ორგანიზაციაში თქვენი კარიერული განვითარებისთვის მომდევნო ხუთი წლის მანძილზე, 27.4%-მა (46) შუალედური პოზიცია დაიკავა.

არსებული კვლევის შედეგების მიხედვით, ქართველი მილენიალები მხოლოდ ნაწილობრივ (39.9% (67)) არიან მზად დასაქმდნენ ისეთ პოზიციაზე, რომლის ძირითად მოთხოვნებსაც ვერ აკმაყოფილებენ.

დასკვნა და რეკომენდაციები

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა ქართულ რეალობაში, მილენიალების გამოწვევების შესწავლა სამუშაო ადგილზე საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში. კვლევის ფარგლებში მოძიებულ და განხილულ იქნა ლიტერატურა მილენიალების სამუშაო ადგილზე თემის გარშემო. საერთაშორისო კვლევებზე დაყრდნობით აღმოჩნდა, რომ საერთაშორისო დონეზე მილენიალების გამოწვევები სამუშაო ადგილზე ძირითადად უკავშირდება შინაარსობრივ სამუშაოს, ტრენინგებისა და განვითარების შესაძლებლობებს და კარიერულ ზრდა-განვითარებას. მილენიალების ეს სამი მახასიათებელი უცვლელი რჩება ორგანიზაციებში ყველაზე რთული პერიოდების დროსაც კი და ამ თაობის წარმომადგენლები დამსაქმებლებისგან მოელიან, რომ მათი საჭიროებები მხედველობაში იქნება მიღებული და შესაბამისად, დაკმაყოფილებული.

საერთაშორისო გამოცდილებით მილენიალებისთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობა ენიჭება სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსს, რადგან ისინი დღესდღეობით სამუშაოს არ მიიჩნევენ მათი ცხოვრების ძირითად შემადგენელ ნაწილად. ორგანიზაციული პროცესების ცვლილებას აუცილებლად გამოიწვევს მილენიალების მაღალი ტექნიკური უნარები, რადგან ტექნოლოგიური „ნოუ-ჰაუ“ მათ უბიძგეს გაამარტივონ და დანერგონ ინოვაციური მიდგომები ყოველდღიურ სამუშაო რუტინაში. ამ მიდგომებმა მომავალში, შესაძლოა გამოიწვიოს სამუშაო საათების ცვლილება და ორგანიზაციებს უბიძგოს, სამუშაო განრიგი გახდეს მოქნილი, რადგან ამ თაობის წარმომადგენლებს შეუძლიათ, სამუშაო სივრცეს შეიქმნიან იმ ადგილზე, სადაც ყველაზე მოხერხებულად გრძნობენ თავს და იმუშაონ როდესაც უნდათ (განურჩევლად დღის მონაკვეთისა და საათისა).

ლიტერატურაში ასევე განხილულია, რომ მილენიალები არიან გუნდური მოთამაშეები, სამუშაო ადგილზე ხელმძღვანელობისგან მოელიან და აფასებენ გახსნილ ურთიერთობებს, აქვთ მიმღებლობა მრავალფეროვნების მიმართ. ამ თაობის წარმომადგენლებს სხვა თაობისგან გამოარჩევს მაღალი ასერტიულობა, რაც ვფიქრობ, რომ ორგანიზაციული კულტურის ცვლილების განმაპირობებელი ფაქტორი შეიძლება

იყოს ორგანიზაციულ დონეზე. გახსნილი და პირდაპირი კომუნიკაცია, გამოხატავდე საკუთარ სურვილებს, ემოციებს, საჭიროებებს ღიად აუცილებლად ცვლის ხელმძღვანელისა და დაქვემდებარებულის ურთიერთობის სტილს.

ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული კვლევის შედეგები მეტნაკლებად თანხვედრაშია საერთაშორისო დონეზე არსებული გამოწვევებისა, თუმცა რასაკვირველია, არის სხვაობაც, რაც ადგილობრივი კონტექსტითაა გამოწვეული. კერძოდ, კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ ამ თაობის წარმომადგენლებისთვის ანაზღაურება უმნიშვნელოვანესია და ამ მიმართულებით ასახელებენ, რომ გამოწვევები აქვთ ამჟამინდელ ორგანიზაციებში, ამბობენ რომ შეიცვლიდნენ სამსახურს გაუმჯობესებული შრომის ანაზღაურების გამო და ასევე ფიქრობენ, რომ ეს ფაქტორი ზოგადად ცენტრალურია სამუშაო ადგილზე. მიუხედავად თაობის ამ განწყობისა, მეტად საინტერესო აღმოჩნდა ის შედეგი, რომ გამოკითხულმა მილენიალებმა დასაქმების ორი მოცემულობიდან, უპირატესობა მიანიჭეს ახალი უნარებისა და განვითარების და სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის ქონის მაღალ შესაძლებლობებს, ვიდრე ანაზღაურებას. აღნიშნული ფაქტი გვამღევეს იმის ვარაუდის საშუალებას, რომ ამ თაობის წარმომადგენლებისთვის ნამდვილად ღირებულია პიროვნული და პროფესიული განვითარება და შესაბამისად, სასურველი იქნებოდა ორგანიზაციის ხელმძღვანელებს მათი მართვის პროცესში გაეთვალისწინებინათ ეს გარემოება. სამუშაო ადგილზე მილენიალების შესანარჩუნებლად და მათ მოსაზიდად ერთ-ერთი კარგი მეთოდი სწორედ პიროვნული განვითარებისთვის მიცემული შესაძლებლობებია.

საერთაშორისო გამოცდილებით, მილენიალები ირჩევენ ორგანიზაციებს, რომელთაც მაღალი სოციალური პასუხისმგებლობა აქვს, თუმცა არსებულ კვლევაში ეს განწყობა არ გამოიკვეთა. სავარაუდოა, ეს დამოკიდებულება უკავშირდებოდეს იმ ფაქტსაც, რომ საქართველოში მილენიალებში არსებული მაღალი უმუშევრობის დონე, ამ თაობის წარმომადგენლებს აღარ უტოვებს არჩევანის უფლებას, დასაქმდნენ ორგანიზაციებში, რომელთაც მაღალი სოციალური პასუხისმგებლობა ექნებათ.

ცხოვრებაში სამუშაოს როლის შესახებ შეიმჩნევა ამბივალენტური დამოკიდებულება, რაც შეიძლება, უკავშირდებოდეს ზოგადად თაობის თვითგამორკვევის პროცესს. როგორც ნაშრომში განიმარტა თაობათა ფორმირებაზე, მათი ღირებულებების ჩამოყალიბებაზე დიდი როლს თამაშობს ქვეყანაში მიმდინარე მოვლენები და საქართველო განვითარების ჯერ კიდე იმ ეტაპზეა, როდესაც გარკვეულ არჩევანს აკეთებს.

უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევის შედეგად მნიშვნელოვანი სხვაობა არ გამოვლენილა საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ სექტორებს შორის.

შერჩევის სიმცირიდან გამომდინარე, მიღებული შედეგები რთულია, განაზოგადო საქართველოს მთლიან პოპულაციაში არსებულ მილენიალებზე, მაგრამ მომავალში რეკომენდაცია იქნებოდა, მსგავსი კვლევა ჩატარებულიყო რეგიონებში მცხოვრებ მილენიალებთანაც, რათა მთლიანი სურათი კიდევ უფრო სრულყოფილი გამხდარიყო. მიუხედავად რესპონდენტთა მცირე რაოდენობისა, საქართველოში არსებულ ორგანიზაციებს, შეგვიძლია, მივცეთ რეკომენდაცია, აუცილებლად იზრუნონ მილენიალი თანამშრომლების პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებაზე, მისცენ უფლება, ჰქონდეთ სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსი, რათა შეინარჩუნონ ისინი სამუშაო ადგილზე და გამოიყენონ მათი უნიკალური უნარები ორგანიზაციის წარმატებისთვის. ამ კვლევითაც გამოჩნდა, რომ მიუხედავად ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობისა, შრომის ანაზღაურება ადარ არის დასაქმებული მილენიალების მოტივატორი.

ერთ-ერთი რეკომენდაცია, რაც შეიძლება ამ თემით დაინტერესებულმა მკვლევარებმა გაითვალისწინონ, არის კვლევის ჩატარება სამუშაო ადგილზე თაობათა გამოწვევების შედარებითი ანალიზის შესახებ.

ქართველი მილენიალების გარკვეული გამოწვევები კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რაზე დაყრდნობითაც შეგვიძლია, ვივარაუდოთ რომ კვლევის მიზანი მიღწეულია. დამატებით, ნაშრომმა შექმნა ღირებული მასალა ქართულ რეალობაში ახალი თემის - მილენიალების შესახებ და დაინტერესებულ პირებს შეუძლიათ, მიიღონ საინტერესო ინფორმაცია ამ თემის გარშემო.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Agati, H. A. (2011, November). THE MILLENNIAL GENERATION: HOWE AND STRAUSS DISPUTED. Virginia, United States of America.
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010, June). Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). *Journal of Business and Psychology*, 25(Millennials and the World of Work: What You Didn't Know You Didn't Know), 191-199. doi:10.1007/s 10869-0 10-9 177-2
- Deal, J. J., Altman, D. G., & Rogelberg, S. G. (2010, June). Millennials at Work: What We Know and What We Need to Do (If Anything). *Journal of Business and Psychology*, 25(Millennials and the World of Work: What You Didn't Know You Didn't Know), 191-199. doi:10.1007/s 10869-0 10-9 177-2
- Erickson, T. J. (2012). THE MILLENNIALS. *RSA Journal*, 158, 22-25. Retrieved from https://www.jstor.org/stable/26204117?seq=1#page_scan_tab_contents
- Hauw, S. D., & Vos, A. D. (2010, June). Millennials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession. *Journal of Business and Psychology*, 25(Millennials and the World of Work: What You Didn't Know You Didn't Know), 293-302. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/40605787>
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising : the next great generation*. Vintage Books.
- Kaifi, B. A., W. A., Khanfar, N. M., & Kaifi, M. M. (2012). A Multi-Generational Workforce: Managing and Understanding. *International Journal of Business and Management*, 7. doi:10.5539/ijbm.v7n24p88
- Mannheim, K. (1952). The Problem of Generations. 276-322.
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the Workplace: A Communication Perspective on Millennials' Organizational. *Journal of Business and Psychology*, 25(Millennials and the World of Work: What You Didn't Know You Didn't Know), 225-238. doi:10.1007/sl0869-010-9172-7

- Pew Research Center. (2015). *The Whys and Hows of Generations Research*.
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Business Diversity*, 38-47.
- Smola, K. W., & Sutton, C. D. (2002). Generational Differences: Revisiting Generational Work Values for the New Millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(Brave New Workplace: Organizational Behaviour in the Electronic Age), 363-382.
doi:10.1002/job.147
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The History America's Future, 1584 to 2069*. New York, United States of America: Harper Perennial.
- Twenge, J. M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 201-210. doi:10.1007/sl0869-010-9165-6
- ილენსი, ფ. (2017). *ახალგაზრდები საქართველოში*. თბილისი: შპს ვესტა.
- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2017). საქართველოს შრომის ბაზრის ანალიზი. საქართველო.
- საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა. (2019, July). *Civil ენციკლოპედიური ლექსიკონი*. Retrieved from <http://www.nplg.gov.ge>:
<http://www.nplg.gov.ge/gwdict/index.php?a=term&d=5&t=4443>
- საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2019). *www.geostat.ge*. Retrieved from <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/316/mosakhleoba-da-demografia>
- საჯარო სამსახურის ბიურო. (2019 წლის July). *საჯარო სამსახურის განმარტება*. მოპოვებული csb.gov.ge:
<http://csb.gov.ge/ge/%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%A4%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%9B%E1%83%90-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AF%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%9D-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1>

დან

სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრი. (2004). *სოციალურ და პოლიტიკურ ტერმინთა ლექსიკონი-ცნობარი*. თბილისი: "ლოგოს პრესი".

სუმბაძე, ნ. (2012). *თაობები და ღირებულებები*. თბილისი: საზოგადოებრივი პოლიტიკის ინსტიტუტი.

ფრიდრიხ ებერტის ფონდი. (2017). *თაობა გარდამავალ პერიოდში*. თბილისი: ფრიდრიხ ებერტის ფონდი.

წერეთელი, მ., აფთარაშვილი, ი., ლაბარტყავა, ნ., & გედევანიშვილი, ი. (2017). *განათლებისადმი დამოკიდებულება თაობათა თვალსაზრისით*. Georgia.

დანართი №1

კითხვარი

მოგესალმებით,

მოცემული კვლევის მიზანია, შეაფასოს დასაქმებული ქართველი მილენიალების (1980-2000 წლებში დაბადებული პირები) - თაობა Y-ის წარმომადგენლების, გამოწვევები სამუშაო ადგილზე საჯარო, კერძო და საზოგადოებრივ ორგანიზაციებში. კვლევა სრულდება ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამაგისტრო პროგრამის „ორგანიზაციის განვითარება და კონსულტირება“ ფარგლებში, მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად.

რას მოიცავს კვლევაში მონაწილეობა?

კვლევა მოიცავს კითხვარს, სადაც გთხოვთ, პასუხი გაცეთ გარკვეული რაოდენობის კითხვებს თქვენი სამუშაო გამოცდილების, სამუშაო ადგილზე გამოწვევებისა და ტექნოლოგიების როლის შესახებ თქვენს ცხოვრებაში.

კითხვარის შესავსებად დაგჭირდებათ დაახლოებით 10-15 წუთი.

მონაწილეობა ნებაყოფლობითია

ამ კვლევაში ჩართულობა ნებაყოფლობითია. თქვენ უფლება გაქვთ, უარი განაცხადოთ კვლევაში მონაწილეობაზე და ნებისმიერ დროს შეაჩეროთ გამოკითხვის პროცესი. კვლევაში მონაწილეობას შეძლებთ, თუკი ამჟამად დასაქმებული ხართ ან ზოგადად გაქვთ სამუშაო გამოცდილება.

ამ კვლევაში მონაწილეობა სრულიად ანონიმურია

შეგროვებული მონაცემები ინახება კონფიდენციალურად და მასზე წვდომა აქვს მხოლოდ მაგისტრანტ სტუდენტს. მონაცემები შესაძლოა, გაზიარდეს ნაშრომის ხელმძღვანელთან. კვლევის მონაწილეებისა და მათი პასუხების ცნობა შეუძლებელი იქნება კვლევის საბოლოო ანგარიშში.

დამატებითი კითხვების არსებობისას, გთხოვთ, დაუკავშირდეთ მაგისტრანტ სტუდენტს, რომელიც უძღვება ამ კვლევას: სალომე კუსიანი, salome.kusiani839@sps.tsu.edu.ge

მადლობა თანამშრომლობისთვის!

I ნაწილი

1. რომელ სექტორში ხართ ამჟამად დასაქმებული?

1. საჯარო
2. კერძო
3. საზოგადოებრივი

2. რამდენწლიანი სამუშაო გამოცდილება გაქვთ?

გთხოვთ, მიუთითოთ ის სამუშაო გამოცდილება, რაც უშუალოდ გქონიათ რომელიმე ორგანიზაციაში - საჯარო, კერძო ან საზოგადოებრივ ორგანიზაციაში. სამუშაო გამოცდილებად ითვლება სტაჟირებაც.

1. 1 წლამდე
2. 1 წლიდან 3 წლამდე
3. 3 წლიდან 5 წლამდე
4. 5 წელზე მეტი

3. გაქვთ თუ არა სხვა ქვეყანაში მუშაობის გამოცდილება?

1. დიახ
2. არა

II ნაწილი

4. რამდენად მოსალოდნელია, რომ თქვენი კარიერული განვითარებისთვის, დარჩეთ იმავე ორგანიზაციაში მომდევნო ხუთი წლის მანძილზე?

სრულიად არ არის მოსალოდნელი 1 2 3 4 5 სრულიად მოსალოდნელია

5. ქვემოთ ჩამოთვლილი ფაქტორებიდან, რა მიგაჩნიათ სამუშაო ადგილზე თქვენს ყველაზე დიდ გამოწვევად?

გთხოვთ, მონიშნოთ მაქსიმუმ 7 მათგანი

1. შესრულებული საქმის შეუსაბამო ანაზღაურება	
2. სამსახურიდან მიღებული დაბალი სარგებელი	
3. სამუშაოს არასტაბილურობა	
4. დაწინაურების შესაძლებლობის არქონა	
5. კონკურენტული სამუშაო გარემოს არქონა	
6. ინოვაციებისა და შემოქმედობითობის ნაკლები შესაძლებლობა	
7. ერთფეროვანი სამუშაო	
8. პროფესიული ზრდისა და განვითარების ნაკლები შესაძლებლობა	
9. ორგანიზაციის დაბალი სოციალური პასუხისმგებლობა	
10. დამსაქმებლის ცუდი რეპუტაცია	
11. სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსი არქონა	
12. გუნდურად მუშაობის ნაკლები შესაძლებლობა	
13. ხელმძღვანელობასთან გახსნილი ურთიერთობის ქონის დაბალი შესაძლებლობა	
14. შესრულებულ სამუშაოზე უკუკავშირის არქონა	

6. გთხოვთ, მნიშვნელოვნების მიხედვით დაალაგოთ ქვემოთ მოცემული ფაქტორები, რაც გავლენას იქონიებდა თქვენს გადაწყვეტილებაზე შეგეცვალათ სამსახური.

თქვენთვის მნიშვნელოვანი 10 ფაქტორი უნდა დაალაგოთ რიგითობის მიხედვით (რანჟირება)

პირველი ადგილიდან მეათესკენ. გთხოვთ, გაითვალისწინოთ, რომ თუკი ორ ფაქტორს ერთსა და იმავე პოზიციას მიანიჭებთ, შემდეგ კითხვაზე გადასვლას ვერ შეძლებთ.

1. სამსახურიდან მიღებული დამატებითი სარგებელი (ჯანმრთელობის დაზღვევა, სწავლის საფასურის გადახდა, საკომუნიკაციო ხარჯები და ა.შ.)	
2. შრომის ანაზღაურება	
3. შრომის ანაზღაურების წლიური ზრდის შესაძლებლობა	
4. მოქნილი სამუშაო განრიგი	
5. დაწინაურების შესაძლებლობა	
6. პიროვნული ზრდისა და უნარების განვითარების შესაძლებლობა	
7. შესაძლებლობა, გქონდეთ საქმე, რომელიც დადებითი გავლენის მქონეა ადგილობრივ ან ეროვნულ საკითხებზე და საზოგადოების მხრიდან დაფასებულია	
8. შესაძლებლობა, გქონდეთ მრავალფეროვანი საქმე	

9. სამუშაო გუნდის მრავალფეროვნება	
10. პროფესიული ზრდის შესაძლებლობა	

7. რამდენად სავარაუდოა, რომ დათანხმდებოდით სამსახურის ისეთ შემოთავაზებას, რომელიც თქვენგან მოითხოვს ქვემოთ მოცემული გარემოებების შესრულებას:

1. უფრო მეტად სავარაუდოა 2. სავარაუდოა 3. ნაკლებად სავარაუდოა 4. უფრო ნაკლებად სავარაუდოა 5. არ ვარ დარწმუნებული

1. კვირაში 40 საათზე მეტი სამუშაო საათი	
2. სამუშაოს სახლში შესრულება	
3. შვებულების დღეების სიმცირე	
4. სტრესული სამუშაო გარემო	
5. უქმეებზე მუშაობის ვალდებულება	
6. დიდი ოდენობით მივლინებები	
7. მზაობა არასამუშაო საათებში ხელმისაწვდომობაზე	

8. იმ შემთხვევაში, თუკი გთავაზობენ ისეთ პოზიციაზე დასაქმებას, რომლის ძირითად მოთხოვნებსაც ვერ აკმაყოფილებთ, რამდენად მოსალოდნელია, რომ დათანხმდებით შემოთავაზებას?

სრულიად არ არის მოსალოდნელი 1 2 3 4 5 სრულიად მოსალოდნელია

9. გთხოვთ, შეაფასოთ რამდენად მნიშვნელოვანია სამუშაო ადგილზე ქვემოთ მოცემული დებულებები

მოცემულ კითხვაში 1 ნიშნავს სრულიად უმნიშვნელოს, ხოლო 5 ძალიან მნიშვნელოვანს

1. იყოთ აღიარებული და იმსახურებდით სხვებისგან პატივისცემას	
2. გქონდეთ შესაძლებლობა, დაეხმაროთ კოლეგებს	
3. ამაყოფიებთ თქვენი საქმიანობით	
4. გქონდეთ მაღალი შემოსავალი ან ანაზღაურების სწრაფი ზრდა	

5. გქონდეთ დაწინაურების სწრაფი შესაძლებლობა	
6. გქონდეთ დამატებითი სარგებელი	
7. უშუალო ხელმძღვანელისგან იღებდეთ სისტემატურ უკუკავშირს	
8. გქონდეთ დასვენებისა და თავისუფალი დროის ქონის შესაძლებლობა	
9. თავს კომფორტულად გრძნობდეთ, პირადად მიმართოთ ხელმძღვანელს დასახმარებლად, როდესაც ამის საჭიროება გაქვთ	
10. სამუშაო გაძლევდეთ საშუალებას, მეგობრობდეთ და გქონდეთ კარგი ურთიერთობა კოლეგებთან	
11. იცოდეთ თქვენ მიერ შესრულებული საქმის წვლილი ორგანიზაციის საქმიანობაში	

10. გთხოვთ, შეაფასოთ რამდენად ეთანხმებით ქვემოთ მოცემულ დებულებებს

მოცემულ კითხვაში 1 ნიშნავს რომ სრულიად არ ეთანხმებით, ხოლო 5 ნიშნავს რომ სრულიად ეთანხმებით

1. ხელმძღვანელის სამუშაო ადგილზე არყოფნის მიუხედავად, დასაქმებულმა რიგიანად უნდა შეასრულოს თავისი საქმე	
2. დასაქმებული უნდა ამაყოფდეს მის მიერ შესასრულებელი საქმით	
3. ჩემ მიერ შესრულებული საქმის აღიარება ჩემთვის მნიშვნელოვანია მოტივაციისთვის	
4. იმ შემთხვევაში თუკი ბევრს ვიმუშავებ გავხდები უკეთესი ადამიანი/თავს ვიგრძნობ ღირსეულად	
5. შევწყვეტიდი მუშაობას, თუკი ანდერძად მერგებოდა დიდი ქონება	
6. ადამიანის შესაფასებლად კარგი ინდიკატორია, რამდენად რიგიანად ასრულებს თავის საქმეს	
7. მდიდარი ადამიანები უნდა გრძნობდნენ ვალდებულებას იმუშაონ, იმის მიუხედავად სჭირდებათ თუ არა ეს	
8. სამსახური უნდა იყოს ადამიანის ცხოვრების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაწილი	
9. მოველი, რომ სამსახური ჩემი ცხოვრების შემადგენელი მთავარი ნაწილი უნდა იყოს	

10. იმისათვის რომ ჩემი საქმე კარგად შევასრულო, მზად ვარ ვიმუშაო ზეგანაკვეთურად ანაზღაურების გარეშე	
--	--

11. დასაქმების მოცემული ორი შესაძლებლობიდან, რომელს მიანიჭებდით უპირატესობას?

1. მაღალ ანაზღაურებას მოქნილი სამუშაო განრიგის ნაკლები შესაძლებლობით
2. დაბალ ანაზღაურებას მოქნილი სამუშაო განრიგის მაღალი შესაძლებლობით

12. დასაქმების მოცემული ორი შესაძლებლობიდან, რომელს მიანიჭებდით უპირატესობას?

1. მაღალ ანაზღაურებას ახალი უნარებისა და განვითარების დაბალი შესაძლებლობით
2. დაბალ ანაზღაურებას ახალი უნარებისა და განვითარების მაღალი შესაძლებლობით

13. დასაქმების მოცემული ორი შესაძლებლობიდან, რომელს მიანიჭებდით უპირატესობას?

1. მაღალ ანაზღაურებას სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის ქონის დაბალი შესაძლებლობით
2. დაბალ ანაზღაურებას სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსის ქონის მაღალი შესაძლებლობით

თქვენი გამოცდილება ტექნოლოგიებთან მიმართებაში

14. 10 წლის წინ გქონდათ თუ არა კომპიუტერი სახლში?

1. დიახ
2. არა
3. არ ვარ დარწმუნებული

15. სამსახურებრივი კომუნიკაციისთვის იყენებთ კომუნიკაციის სხვადასხვა წყაროს (სოციალური ქსელი, WhatsApp, Telegram, Viber და სხვ.) email-ზე მეტად?

1. დიახ
2. არა

IV ნაწილი

დემოგრაფიული მონაცემები

16. გთხოვთ, მონიშნოთ თქვენ მიერ მიღწეული განათლების უმაღლესი საფეხური

1. ბაკალავრის ხარისხი
2. მაგისტრის ხარისხი
3. დოქტორის ან მასთან გათანაბრებული ხარისხი
4. პროფესიული განათლება
5. სხვა

17. საქართველოს გარდა მიგიღიათ თუ არა განათლება რომელიმე სხვა ქვეყანაში?

1. დიახ, ვყოფილვარ გაცვლითი პროგრამის მონაწილე
2. დიახ, მიღებული მაქვს ბაკალავრის ხარისხი
3. დიახ, მიღებული მაქვს მაგისტრის ხარისხი
4. არა
5. სხვა

18. გთხოვთ, მონიშნოთ, სად ხართ ამჟამად დასაქმებული

1. თბილისი
2. აჭარა
3. გურია
4. იმერეთი
5. კახეთი
6. მცხეთა-მთიანეთი
7. რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი
8. სამეგრელო-ზემო სვანეთი
9. სამცხე-ჯავახეთი
10. ქვემო ქართლი
11. შიდა ქართლი

19. თქვენი დაბადების წელი

1. 1980
2. 1981
3. 1982
4. 1983
5. 1984
6. 1985
7. 1986
8. 1987
9. 1988
10. 1989
11. 1990
12. 1991
13. 1992
14. 1993

15. 1994
16. 1995
17. 1996
18. 1997
19. 1998
20. 1999
21. 2000

20. სქესი

1. მამრობითი
2. მდედრობითი
3. თავს შევიკავებ პასუხისგან

21. ეროვნება

22. თქვენი ოჯახური მდგომარეობა

1. დასაოჯახებელი
2. თანაცხოვრებაში მყოფი
3. დაოჯახებული
4. გაშორებული
5. ქვრივი

23. გყავთ თუ არა შვილები

1. დიახ
2. არა

დანართი №2

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Salome Kusiani

**Challenges of Millennials at the workplace of Public, Private and Civil
Society Organizations**

Master Degree Program Organization Development and Consultancy

The Paper is written to take master degree

Supervisor

Nodar Belkania

Full Profesor

Tbilisi

2019