

კონცეპტ-ანალიზის მეთოდი

ქეთევან კინძარიშვილი, სტუ-ს ასოცირებული პროფესორი

რეზიუმე

* * * * *

კონცეფტ-ანალიზი (ნარმოდგება ინგლისურიდან concept — ცნება) — დოკუმენტებში ასახული სხვადასხვა ფაქტებისა და ტენდენციების გამოვლენის მიზნით მათი შინაარსის ხარისხობრივი ანალიზის მეთოდია. კონცეფტ-ანალიზის თავისებურება მდგომარეობს იმაში, რომ მისი საშუალებით შესაძლებელია დოკუმენტების შესწავლა სოციალური კონტექსტის მიხედვით. ამ მეთოდში ჩადებული მთავარი იდეა, სტრუქტურირების, კონცეფტუალიზაციის და პრობლემატიზაციის საშუალებით, იძლევა ახალ შინაარსზე გასვლის საშუალებას.

საკვანძო სიტყვები: კონცეპტ-ანალიზი; კონცეფტუალიზაციის ამოცანა; პარადიგმატური მიდგომა; კატეგორიზაცია; იდენტიფიკაცია.

Резюме

Концепт-анализ (от англ. concept – понятие) – метод качественного анализа содержания документов в целях выявления различных фактов и тенденций, отраженных в этих документах. Особенность концепт-анализа состоит в том, что с его помощью можно изучать документы в их социальном контекста. Основная идея, заложенная в данном методе, заключается в выходе на новое содержание через структурирование, концептуализацию и проблематизацию.

Summary

Concept-analysis (derived from the English word concept - notion) is the method of qualitative analysis of the content of the documents for verifying various facts and tendencies.

Features of the concept-analysis allow to explore the documents through their social context. Major idea contemplated in this method, allows to move to the new content through structuring, conceptualization and problematization.

კონცეფტ-ანალიზი (ნარმოდგება ინგლისურიდან concept — ცნება) — დოკუმენტებში ასახული სხვადასხვა ფაქტებისა და ტენდენციების გამოვლენის მიზნით მათი შინაარსის ხარისხობრივი ანალიზის მეთოდია. კონცეფტ-ანალიზის თავისებურება მდგომარეობს იმაში, რომ მისი საშუალებით შესაძლებელია დოკუმენტების შესწავლა სოციალური კონტექსტის მიხედვით. ამ მეთოდში ჩადებული მთავარი იდეა, სტრუქტურირების, კონცეფტუალიზაციის და პრობლემატიზაციის საშუალებით, იძლევა ახალ შინაარსზე გასვლის საშუალებას.

როგორც წესი, კონცეფტ-ანალიზის მეთოდის გამოყენების მიზანია მუშა ჯგუფის წევრი ექსპერტების სტიმულირება, რათა მათ მოახდინონ სიტუაციის უფრო სრულყოფილი განხილვა, გამოავლინონ მასში ჩადებული წინააღმდეგობები, ფარული გაურკვეველი აზრები, მოსალოდნელი გადაწყვეტილებები. უფრო ხშირად კონცეფტ-ანალიზის კვლევის ობიექტებია განსხვავებული ქეისები (პრობლემური სიტუაციები), ანალიტიკური მიმოხილვები, სხვადასხვა ანგარიშები და ტექსტის სახით მოცემული დოკუმენტები. კონცეფტ-ანალიზის მიზანია გამოავლინოს ის, რაც არსებობდა ტექსტამდე და რამაც ამა თუ იმ სახით ასახვა ჰპოვა ტექსტში (ტექსტი წარმოადგენს შესასწავლი ობიექტის — არსებული სინამდვილის, ავტორის, ან ადრესატის მახასიათებლების ინდიკატორს), რაც არსებობს მხოლოდ ტექსტში, რაც იარსებებს ტექსტის შემდეგ, ე.ი. მას შემდეგ რაც ადრესატი აღიქვამს მას.

კონცეფტ-ანალიზის მეთოდით ტექსტზე მუშაობისას გამოყოფენ სამ ეტაპს:

I კონტექსტის შესავალი

- ტექსტის შინაარსის ზოგადი გაცნობა;
- გაურკვეველ საკითხებზე კითხვების დასმა; დაზუსტებებისა და განმარტებების შეტანა;
- ჯგუფის წინაშე მდგარი ამოცანებიდან გამომდინარე, ტექსტზე პირველადი სამუშაოს ჩატარება, ზოგადი განხილვა.

II უშუალოდ კონცეფტ-ანალიზი

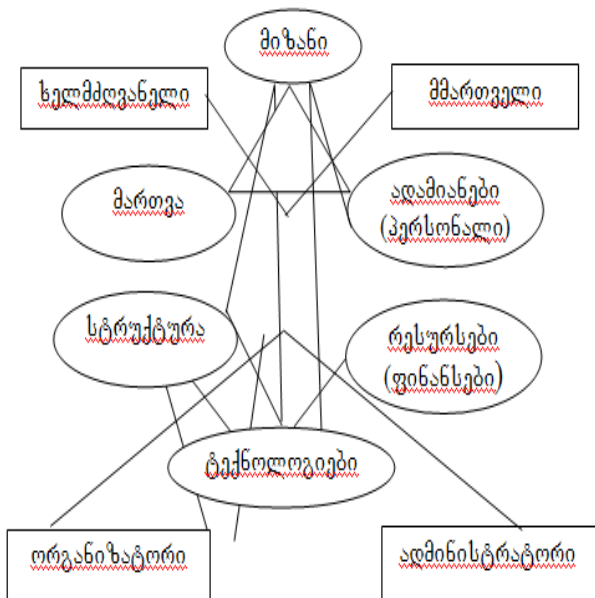
1. კონცეფტუალიზაციის ამოცანა: კონცეფტუალური განმარტება (ახსნა), რაც საფუძვლად უნდა დაედოს შემდგომ სამუშაოს (დამოკიდებულია სამუშაო ჯგუფის წევრი ექსპერტების მომზადების დონეზე). სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, კონცეფტ-ანალიზი ეფუძნება პარადიგმატურ მიდგომას, რომლის მიხედვით ტე-

ქსტის შესასწავლი ნიშნები (პრობლემის შინაარსი, მისი წარმოშობის მიზეზები, პრობლემის წარმოქმნელი სუბიექტი, პრობლემის სიმწვავის ხარისხი, მისი გადაჭრის გზები და სხვა) განიხილება, როგორც გარკვეული ნესით ორგანიზებული სტრუქტურა;

2. ზოგადი კონცეფციის მიხედვით ინდივიდუალურად, დიალოგის მიხედვით ტექსტის სტრუქტურირება.

3. კატეგორიზაცია (კატეგორიზირება) — როლების შემოტანა (ხდება დიალოგის პროცესში), ექსპერტებმა უნდა იგრძნონ თითოეული მათგანის სპეციფიკა (ნახ. 1.1.).

- როლების მიხედვით იდენტიფიკაცია (იდენტიფიცირება) (როლების მიღება) — თითოეული ექსპერტი არის განსაზღვრული როლის მატარებელი, რომელსაც გააჩნია საკუთარი შეხედულება მთლიანად საკითხის შესახებ (შემთხვევითი, არა შემთხვევითი);



ნახ. 1.1. ორგანიზაციის ელემენტების შესაძლო შეთავსება (კატეგორიზაციის ინსტრუმენტი)

- თითოეული მონაწილის მიერ ტექსტის ანალიზი, საერთო კონცეფციაში მისთვის განკუთვნილი როლის პოზიციიდან — ჰიპოთეზები, კითხვებზე პასუხები (სირთულეები, წინააღმდეგობები, პრობლემები და მათი გადაჭრის გზები), სისტემის ელემენტების დახასიათებები, კითხვები ტექსტთან დაკავშირებით, ახალი იდეები და ა.შ.;
- შედეგების ფიქსაცია (ფიქსირება) — მონაწილეების მიერ შედეგების თანმიმდევრობით წარმოდგენა, დამატებების შეტანა, ფიქსაცია ფილიზარტ/დაფაზე.

მეორე ეტაპის დამთავრების შემდეგ მონაწილეებს ხელთ უპყრიათ დაუსრულებელი მასალა, რომელსაც სჭირდება შემდგომი დამუშავება (ჰიპოთეზები, კითხვების ჩამონათვალი და ა.შ.).

III მიღებული შედეგების განხილვა ჯგუფში

- განცალკავებული მონაცემების ინტეგრაცია (ინტეგრირება);
- შეფასება, იდეების შერჩევა;
- პრიორიტეტების განაწილება;
- შემდგომი დამუშავება.

ჯგუფის მუშაობის საბოლოო (ჯამური) შედეგი — პრობლემაზე სრული წარმოდგენა, მისი გადაჭრის გზების შემუშავება (ნახ. 1.2). თუ პირველი და მეორე ეტაპი ხასიათდება უპირატესად ერთობლივი/ინდივიდუალური საქმიანობით, მესამე ეტაპზე ხორციელდება გადასვლა ერთობლივ/შემოქმედებით საქმიანობაზე.

კონცეფტ-ანალიზის მეთოდის გამოყენების დროს, როგორც ნესი, მიმართავენ ასეთ „ტექნიკას“:

- მეტაფორების გამოყენების საშუალებით ინფორმაციის სტრუქტურირება;
- წყვილ-წყვილად შედარების საშუალებით ცნებების ანალიზი;
- მონაწილეებისთვის კითხვების დასმას;
- როლების მიხედვით იდენტიფიცირება;
- ანალოგის მეთოდი.

მოცემული მეთოდის შესაძლებლობებს შეიძლება მივაკუთვნოთ:

- ყველა მონაწილის პოტენციალის ჩართვა და აქტივიზირება;
- ტექსტის სიღრმისეული დამუშავება — ადრე დაფარული ინფორმაციის გამოვლენა;
- მაღალი ალბათობით პროდუქტის მიღება;
- ნებისმიერი ტექსტიდან ე.წ. „მშრალი ნაშთის“ გამოყოფა.

თუმცა, ამ მეთოდის პრაქტიკაში გამოყენების დროს ადგილი აქვს გარკვეული სახის შეზღუდვებს: რთულია ისეთი ანალიზ-კონცეფციის სქემის შერჩევა, რომელიც უპასუხებს დასმულ ამოცანებს. ასევე, შესაძლებელია, რომ იდენტიფიცირების პროცედურის მიმართ ადგილი ჰქონდეს გარკვეული სახის ემოციონალურ წინააღმდეგობას.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ქ. კინმარიშვილი. პერსონალის მართვა /პრაქტიკული/. თბილისი, გამ. „სამართლიანი საქართველო“. 2013 წელი.
2. Базаров Т.Ю. – Управление персоналом (практикум) – М., ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
3. Горбатова М.М. Методы управления персоналом: Учеб. пособие. Кемеров: ЮНИТИ-ДАНА, 2002.
4. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.

მართვა	მიზანი	აღმართები (პერსონალი)
-განვითარებადი -გუნდური -მართვის მოქნილი სტილი -პროექტების მართვის -ტექნოლოგია ეთიკური ლიდერობა (გადანაცვლებების მიღება, პასუხის- მგებლობის დელეგირება)	-აღმართური კაპიტალის ლირებულების გაზრდა -ექსპანსიონისტური მიზნები (ახალი ბაზრების სწრაფად დაპყრობა) -გამუდმებით ცვალებადი მიზანი (მისი სწრაფი ცვლის შესაძლებლობა) -მუდმივი მზადყოფნა ყვე- ლაფრისთვის, მობილურობა -პერსონალის განვითარება (თვითსწავლების ორგა- ნიზების ტექნოლოგიის ათ- ვისების გზით)	-ტრანსპროფესიო- ნალიზმი -შეცვლისათვის მზა- ობა და სურვილი -პიროვნული ზრდა, როგორც ორგა- ნიზაციაში მუ- შაობისთვის აუცილე- ბელი პირობა
სტრუქტურა		რესურსები (ფი- ნანსები)
-საპროექტო, მატრიცუ- ლი -ქსელში ჩაშენებული		-სახელმწიფოსთან აფილირება -გეგმიური გა- ნაწილება
	ტექნოლოგიები	
	-მაღალი ტექნოლოგიის მქონე (მაღალტექნოლო- გიური) კომპანია -მეთოდოლოგიურობა -ინსტრუმენტების უნივერ- სალობა -მეტატექნოლოგიურობა / საკუთარი და უგზო ტექნო- ლოგიების დაუფლების ტე- ქნოლოგია -ინოვაციურობა (ნიუ-ხაუ) -მოქნილობა, ვარიანტუ- ლობა (გამოყენებითი ტექნო- ლოგია)	

ნახ. 1.2. ექსპერტების ჯგუფის მიერ ჩატარებული კონცეფტ-
ანალიზის შედეგი