

# პროფესიული ორიენტაცია - კარიერისა და თანამედროვე ბიზნესის განვითარების ინსტრუმენტი

თინათინ დათიაშვილი

სტუ-ს დოქტორანტი

შორენა გონგლაძე

სტუ-ს დოქტორანტი

## PROFESSIONAL ORIENTATION AS A TOOL FOR CAREER AND MODERN BUSINESS DEVELOPMENT

Tinatini Datiashvili,  
Shorena Gongladze

### RESUME

This article discusses important issues of development of professional orientation and staff motivation system with relevant software solutions.

The basic prerequisite for the success and further development of any organization is the existence of qualified, skilled and motivated staff. At present, HR has been transformed into the main source for fulfillment of the organization's main goals and strategies. Consequently, it is of high importance to have the necessary working conditions using modern methods and technologies. Under these conditions, to study each person's individual interests and abilities has special mean. This process, in fact, is a professional orientation, which is a system of actions focused on revealing the personal characteristics, interests and skills that enables the individual to choose profession or job that is more relevant to his/her individual interests and abilities and on the other hand helps organizations to develop incentive schemes focused on individuals' motivation. This approach ensures maximal compliance of the organization's working environment with requirements of employees.

**საკვანძო სიტყვები:** პროფორიენტაცია, პროფესიული ფაქტორების კვლევა, მოტივაცია, ორგანიზაციის ეფექტიანობა, არმ-ის თანამედროვე მეთოდები.

ნებისმიერი ორგანიზაციის ძირითადი და მთავარი რესურსი არის სათანადო კვალიფიკაციის, შესაბამისი უნარ-ჩვევების მქონე და მოტივირებული კადრები. უკვე დიდი ხანია შეიცვალა დანესებულების ხელმძღვანელების დამოკიდებულება შრომითი რესურსის მიმართ. მის მოზიდვასა და განვითარებაზე დახარჯული სახსრები აღარ ითვლება ზედმეტ დანახარჯად, რომლის მაქსიმალური შემცირების მცდელობა მუდმივად ჰქონდა დანესებულების ხელმძღვანელს. ამჟამად, შრომითი რესურსი მიმდინარე ამოცანების გადაწყვეტის ერთ-ერთი საშუალებიდან გარდაიქმნა ორგანიზაციის მიზნებისა და სტრატეგიის განხორციელების მთავარ წყაროდ. შესაბამისად, აუცილებელი გახდა ორგანიზაციის

პერსონალის საქმიანობისა და განვითარებისთვის შესაბამისი პირობების შექმნა და, რაც მთავარია, მისი მართვა თანამედროვე მეთოდებისა და ტექნოლოგიების გამოყენებით.

მეორე მხრივ, თანამედროვე საზოგადოებაში პროგრესულად ძლიერდება შრომის დიფერენცირებისა და პროფესიითა რაოდენობის მატების პროცესი. ასეთ პირობებში თითოეული ადამიანის ინდივიდუალური უნარისა და შესაძლებლობების შესწავლა მოღვაწეობის სხვადასხვა სახესთან მიმართებაში, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს. ეს პროცესი, ფაქტობრივად, წარმოადგენს პროფესიების პროფესიულ ორიენტაციას, ანუ ქმედებათა სისტემას, რომელიც ორიენტირებულია ადამიანის პროფესიული მახასიათებლების, ინტერესისა და უნარის გამოვლენაზე, რათა მას გაუადვილდეს ისეთი პროფესიის არჩევა, რომელიც მეტად შესაბამეა მის ინდივიდუალურ შესაძლებლობებს.

გასათვალისწინებელია, რომ არც თუ ისე შორეულ წარსულში ნებისმიერ ორგანიზაციაში მოთხოვნა იყო ისეთ თანამშრომლებზე, რომელთაც შეეძლოთ გამოთვლების ჩატარება, ტექსტის აკრეფა, პრეზენტაციების მომზადება, ინფორმაციის მოპოვება და ა.შ. დღესდღეობით უკვე ითვლება, რომ ისეთი კომპიუტერული აპლიკაციების გამოყენება, როგორიცაა MS Word, MS Excel, PowerPoint და ა.შ. იცის თითქმის ყველამ და ასეთი ადამიანების რიცხვი მომავალში კიდევ უფრო გაიზრდება. ამასთან დაკავშირებით გაცილებით მნიშვნელოვანი ხდება უნიკალური თვისებები, რომლითაც კონკრეტული პროფესიონალი ხასიათდება: საკუთარი საქმიანობის მართვის უნარი, კვლევისა და პროექტირების უნარი, ანალიზისა და პროგნოზირების უნარი, ახალი ინფორმაციის სწრაფად ათვისების უნარი, ინიციატივიანობა და მოქნილობა და ა.შ. მსგავსი უნარების განვითარება ზრდის ადამიანის შესაძლებლობას იმუშაოს სხვადასხვა სფეროში და სხვადასხვა ამოცანებთან და შესაბამისად, ზრდის მისი შესაძლო წარმატების არეალს.

ბევრი პროცესი, რომლის განხორციელებაზე საკმაოდ დიდი ადამიანური რესურსი იხარჯებოდა, დღესდღეობით სრულდება მანქანების მიერ. დროთა განმავლობაში ყველა სამუშაო, რაც ავტომატიზებას ექვემდებარება, იქნება ავტომატიზებული. საჯარო დანესებულებებში ეს ტენდენცია ნაკლებად იგრძნობა (თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო დროს აქაც ცდილობენ ადამიანური რესურსის გარკვეულ ოპტიმიზირებას), კერძო სექტორში კი აშკარაა, რომ

მენარმეები არ არიან დაინტერესებული „ზედმეტი“ ადამიანების დასაქმებით. ამიტომ, სულ უფრო ხშირია შემთხვევები, როდესაც ასეთ ორგანიზაციაში დასაქმებული მუშაობს არა მხოლოდ ერთი კონკრეტული პროფესიით, არამედ არის მრავალფუნქციური სპეციალისტი, რომელსაც ძალუძს გადაწყვიტოს განსხვავებული ამოცანები. ასე რომ, რაც უფრო მეტი შეუძლია პიროვნებას, მით უფრო ღირებულია ის, როგორც პროფესიონალი. ამდენად, კორექტული და დროული პროფესიული ორიენტაცია, აგრეთვე, კადრების პროფესიული შერჩევა და განაწილება სამუშაო ადგილებზე, კანდიდატთა შერჩევა სანარმოო სწავლებისათვის, თანამედროვე პირობებში კონკრეტულ ეკონომიკურ გამოხატულებას იძენს.

აღსანიშნავია, რომ უნარის სწორ დიაგნოსტიკას აქვს გამოხატული ჰუმანისტური მიმართულება. იგი ხელს უწყობს თითოეული ადამიანისათვის შესაძლებლობებისა და მიდრეკილების შესაფერისი პროფესიის შერჩევას მისი ინდივიდუალური თავისებურებების გათვალისწინებით. ყოველივე ეს მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს დადებითი პროფესიული მოტივაციისა და შრომით მიღებული კმაყოფილების, შედეგად კი, ცხოვრებით კმაყოფილების ფორმირებაზე.

ცნობილია, რომ წარმატებული კარიერა დამოკიდებულია რამდენიმე კომპონენტზე:

- ინტერესები და მოტივაცია;
- ინტელექტუალური შესაძლებლობები;
- პიროვნული და საქმიანი თვისებები;
- ცოდნა და გამოცდილება.

უკანასკნელი კომპონენტი პროფორიენტაციის ამოცანის ფარგლებს მიღმა რჩება, ვინაიდან ამ პროცესის მთავარი მიზანია დადგინდეს ინდივიდის მიდრეკილებები და შესაძლებლობები და გაეცეს პასუხი შემდეგ შეკითხვებს:

- ვინ გინდათ გამოხვიდეთ?
- რა სფეროში შეძლებთ წარმატებულ მუშაობას?
- როგორი სამუშაო როლი იქნება თქვენთვის უფრო კომფორტული?

და ეს ყველაფერი იმ პირობით, რომ ინდივიდი სერიოზულად მოეკიდება არჩეული მიმართულებით ცოდნის დაუფლებასა და პრაქტიკული გამოცდილების მიღებას.

საძიებო მახასიათებლების ობიექტური შეფასება და გამოვლენა ძირითადად ხდება ტესტების საკმაოდ კარგად დამუშავებული და მოქნილი სისტემის მეშვეობით. დასავლეთის განვითარებულ ქვეყნებში პიროვნების შეფასებისას და, განსაკუთრებით, პროფესიული ორიენტაციისა და შერჩევის სისტემებში, გასული საუკუნის 60-იანი წლებიდან, მნიშვნელოვანი ადგილი განეკუთვნება სხვადასხვა სატესტო მეთოდების გამოყენებას.

ინდივიდუალური მახასიათებლების დადგენის ეს მეთოდები გამოყენებულ იქნა აჭარის სპორტისა და ახალგაზრდობის საქმეთა დეპარტამენტთან

თანამშრომლობით განხორციელებულ პროექტში „მოსწავლეთა პროფესიული ორიენტირება და მათი დახმარება საგანმანათლებლო პროგრამების შერჩევაში“.

პროექტის მიზანი იყო მოსწავლე ახალგაზრდობისა და, განსაკუთრებით, აბიტურიენტების წინასწარ შემუშავებული კრიტერიუმებით შერჩეული ჯგუფის პროფესიული ორიენტირება და მათი დახმარება საგანმანათლებლო პროგრამების შერჩევაში ინდივიდის პიროვნული და ინტელექტუალური მახასიათებლების გათვალისწინებით.

საძიებო მახასიათებლების ობიექტური შეფასება და გამოვლენა მოხდა ზოგადი, ანუ კოგნიტური უნარის ორი (არავერბალური და რიცხვითი) ტესტისა და 32-ფაქტორიანი პიროვნული კითხვარის მეშვეობით. ცდისპირთა თითოეული ფაქტორის გაზომვა განხორციელდა სტენური შკალით (დიაპაზონი 1-დან 10-მდე) და ცალკეული ჯგუფისთვის განსაზღვრული ფაქტორების ჯამური მაჩვენებლის მიხედვით დადგინდა ცდისპირთა შესაბამისობა მათ მიერ არჩეულ პროფესიულ მიმართულებასთან.

48-დან 30 შემთხვევაში (აბიტურიენტთა 62%) არჩევანი შეესაბამებოდა პიროვნულ პროფილს, ხოლო 18 (აბიტურიენტთა 38%) შემთხვევაში არჩევანი საჭიროებდა კორექციას. ნიშანდობლივია, რომ პიროვნული პროფილით, 48 რესპოდენტიდან 14 წევრი აშკარად შეესაბამებოდა საინჟინრო-ტექნიკურ სპეციალობებს, თუმცა ასეთ სპეციალობებზე არჩევანი მხოლოდ ორმა შეაჩერა.

პოტენციური დამსაქმებლების მხრიდან საინჟინრო კომპეტენტურობების არაერთხელ დაფიქსირებული დეფიციტის ფონზე, საინტერესოა რამ გამოიწვია ასეთი დაბალი ინტერესი საინჟინრო-ტექნიკურ სპეციალობების მიმართ. ჩატარებული კვლევის შედეგები ამ კითხვაზე ცალსახა პასუხს არ იძლევა, ვინაიდან კვლევის მიზანი იყო აბიტურიენტთა შესაბამისობის დადგენა არჩეულ სპეციალობებთან და შესაბამისად, სამუშაოები წარიმართა გამოკვლეული პოპულაციის მხოლოდ ინტელექტუალური შესაძლებლობებისა და პიროვნული და საქმიანი თვისებების დადგენის მიმართულებით. გამოუკვლევი დარჩა პროფორიენტაციისთვის ისეთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი, როგორიც არის ინდივიდთა ინტერესები და მოტივაცია, რაც უაღრესად დიდ როლს თამაშობს მომავალი პროფესიის არჩევისას.

აშკარაა, რომ აუცილებელია პროფორიენტაციის სამუშაოების სიღრმისეული და მასშტაბური წარმართვა მინიმუმ შემდეგი მიმართულებებით:

- ინტერესთა ინვენტორების (მოტივაციის კვლევის კითხვარების) დამუშავება ადგილობრივი პოპულაციისთვის;
- ყველაზე მოთხოვნი პროფესიებისა და სპეციალობების დადგენა და მათთვის ზოგადი კომპეტენციების განსაზღვრა;
- სტუდენტთა დახმარება პროფორიენტაციასა და კარიერულ დაგეგმვაში;

– სტუდენტების ინდივიდუალური უნარისა და შესაძლებლობების შესწავლა მოღვაწეობის სხვადასხვა სფეროსთან მიმართებაში;

– სტუდენტთა/კურსდამთავრებულთა შერჩევა და მიზნობრივი გადამზადება და მათი შეთავაზება პარტნიორი ორგანიზაციებისთვის გამოსაცდელი ვადით.

მოტივაციის კვლევას განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება აგრეთვე ორგანიზაციის ეფექტიანობის გაზრდის თვალსაზრისით. ადამიანური რესურსებისა და ორგანიზაციული განვითარების სამუშაოებში ფართოდ გამოიყენება ანალიტიკური მიდგომა, რომლის მიხედვით ორგანიზაციის ეფექტიანობა დამოკიდებულია როგორც სამუშაო გარემო ფაქტორებზე, რომელებიც ხელს უწყობენ ან აფერხებენ სამუშაოს შესრულებას, ასევე ინდივიდუალურ ფაქტორებზე. გასული საუკუნის 50-იან წლებში ამერიკელმა ფსიქოლოგმა ტომას გილბერტმა შეიმუშავა ე.წ. ქცევითი ინჟინერინგის მოდელი (Behaviour Engineering Model, BEM). ეს მოდელი, სამუშაოს შესრულების დონის განმარტებულ ფაქტორებად განიხილავს 6 ფაქტორს. ამ ფაქტორებიდან 3 არის გარემო ფაქტორი (ინფორმატიული უზრუნველყოფა, საჭირო რესურსების არსებობა, მასტიმულირებელი სქემები), ხოლო 3 - ინდივიდუალური ფაქტორი (თანამშრომელთა ცოდნა/უნარი, პიროვნული შესაძლებლობები, მოტივაცია).

ზოგადად, ორგანიზაციის ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, პირველ რიგში ყურადღება უნდა გამახვილდეს გარემო ფაქტორების გაუმჯობესებაზე ვინაიდან „კარგ შემსრულებელს თუ დავახვედრებთ ცუდ სისტემას, თითქმის ყოველთვის გაიმარჯვებს სისტემა“ (ჯერი რამლერი და ალან ბრეიში „სამუშაოს შესრულების ეფექტიანობის გაზრდა“ Performance Improvement, 1995, p. 13). თუმცა ორგანიზაციის განვითარებისა და მაქსიმალური ეფექტიანობის მისაღწევად აუცილებელია თანამშრომელთა ინდივიდუალური ფაქტორების გაუმჯობესება, რაც შესაძლებელია თანამშრომელთა რეალურ კომპეტენტურობებსა (ცოდნა, უნარი, პიროვნული თვისებები და მოტივაცია) და მოთხოვნილს შორის სხვაობის დადგენით.

ეფექტიანობის სასურველი დონის მისაღწევად ნებისმიერ ორგანიზაციაში უნდა არსებობდეს მატერიალური და არამატერიალური სტიმულატორები; შეფასებისა და დაფასების (დაჯილდოების) სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სამუშაოთა შესრულების დონის მუდმივ ზრდას. ამასთან, მასტიმულირებელი

სქემები ისე უნდა იყოს შემუშავებული, რომ მაქსიმალურად შეესატყვისებოდეს თანამშრომელთა მოტივებს, სამუშაოს და სამუშაო გარემოს. ამიტომ მასტიმულირებელი სქემების შემუშავება უნდა ეფუძნებოდეს თანამშრომელთა მოტივების კვლევას, რაც, მსგავსად პროფორიენტაციისა, ხორციელდება ინტერესებისა და მოტივაციის საკვლევ კითხვარების მეშვეობით.

ამდენად, შეიძლება დავასკვნათ, რომ როგორც პროფესიული ორიენტაციის, ასევე სხვადასხვა ორგანიზაციების ეფექტიანობის სადიაგნოსტიკო სამუშაოების სრულფასოვანი განხორციელების მიზნით, ძალზე აქტუალურია ინტერესებისა და მოტივაციის საკვლევ კითხვარების შემუშავება/ადაპტაცია ადგილობრივი პოპულაციისთვის. ასევე, გასათვალისწინებელია ასეთი კითხვარების მიზნობრივი ჯგუფების მასშტაბურობა (მოსწავლეები, აბიტურიენტები, სტუდენტები, დასაქმებულები და აპლიკანტები), რაც ასეთი კითხვარებისა და შესაბამისი შედეგების დამუშავების პროგრამული უზრუნველყოფის შექმნის აუცილებლობას განაპირობებს.

#### ლიტერატურა:

1. Occupational Interest Inventories, SHL training academy (2006);
2. Occupational personality Questionnaires, SHL training academy (2006);
3. Oleg M. Kokun; PROFESSIONAL ORIENTATION AND COMPETENCE OF FUTURE PROFESSIONALS WITH A “PERSON-PERSON” OCCUPATIONAL TYPE (2012);
4. Fusun Akkok, Handbook for Career Guidance (2015);
5. Gilbert, T.F. (1996). Human competence: Engineering worthy performance (Tribute ed.). Silver Spring, MD: International Society for Performance Improvement. (Original work published 1978).
6. Г.Дзидзигури; От системы управления персоналом к системе управления человеческими ресурсами; Руководство по Улучшению Организационной Эффективности (для управленцев государственного сектора Кыргызской Республики), 2016; 12 ст.
7. G.Dzidziguri; Resource Manual for Organizational Performance Improvement; GGPAS Publication, 2016; 37-48 pp.