

პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი

ლია ზაზაშვილი
სტუ დოქტორანტი

რეზიუმე

პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება წარმოადგენს არა მხოლოდ აქტუალურ პრობლემას ორგანიზაციისთვის, არამედ თანამედროვე ბაზრის ერთ-ერთ ძირითად მოთხოვნასაც. თანამედროვე ტენდენციების შესაბამისი კვალიფიციური კადრი ორგანიზაციის სტაბილური საქმიანობის გარანტი და მისი სტრატეგიული განვითარების საწინდარია.

აღნიშნული გარემოება სრულიად ახალ შინაარსს სძენს შრომითი რესურსების გამოყენების საკითხს და შესაბამისად, ამ პროცესის შესწავლა დღეისათვის განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს.

პერსონალის სწავლების სისტემის სრულყოფა, პროფესიულ საქმიანობაში კვალიფიკაციის ამაღლების მნიშვნელობის გაზრდა გარდამავალი ეკონომიკის კომპლექსური შემადგენლის ძირითად კომპონენტთა რიცხვს მიეკუთვნება. შრომითი რესურსის მომზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების პროგრესული სისტემის ძირითად მიზანს წარმოადგენს თანამედროვე მენეჯმენტისთვის შეუსაბამო, მოძველებული უნარ-ჩვევების მაგივრად ახალი პროფესიული უნარ-შესაძლებლობების შეძენა და ჩამოყალიბება. ეს განპირობებულია პერსონალის სწავლების მეცნიერულად დასაბუთებული სისტემის მოთხოვნით, კერძოდ, შესაფერისი ხარისხის და ორგანიზაციისთვის საჭირო პროფესიული თვისებების მქონე შრომითი რესურსების აუცილებლობით.

პერსონალის განვითარების პრობლემის გადაჭრა მიზნად ისახავს ორგანიზაციაში შრომითი რესურსების გამოყენებასთან დაკავშირებული ნაკლოვანებების აღმოჩენას, შესაბამისი

რეკომენდაციების შემუშავებას და ღონისძიებების დაგეგმვას, რომელიც განაპირობებს ორგანიზაციის საქმიანობის ეფექტურ წარმართვას.

საკვანძო სიტყვები: პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება, ორგანიზაციის ეფექტურობა, პერსონალის მართვა, პერსონალის განვითარება.

ძირითადი ტექსტი

პერსონალის სწავლების და კვალიფიკაციის ამაღლების აქტუალობა თანამედროვე ეტაპზე თანდათან უფრო მზარდი ხდება, რაც განპირობებულია სოციალური სისტემის მიმდინარე გარდაქმნებით, საკუთრების ფორმის რეორგანიზებით, მართვის ადმინისტრაციული სახიდან მოტივაციურ-ეკონომიკურ მეთოდზე გადასვლით, ინოვაციების გავითარებით და ა.შ.

პერსონალის კვალიფიკაცია, ზემოაღნიშნული ასპექტების გათვალისწინებით, ხასიათდება იმგვარი ბაზისური კრიტერიუმებით, როგორიცაა: ზოგადი, ტექნიკური და აუცილებელი პროფესიული კომპეტენციები, პროფესიონალიზმი და კომპეტენტური წინსვლა. ორგანიზაციის შრომითი ძალის დონე პირდაპირ არის დაკავშირებული აღნიშნულ ცვლადებთან და წარმოების ტექნიკური ბაზის და საწარმოო შესაძლებლობების სრულყოფასთან.

მეცნიერულ-ტექნიკური პროგრესი ზეგავლენას ახდენს საწარმოო ძალთა მთელ სისტემაზე, უპირველეს ყოვლისა, ადამიანზე, როგორც საზოგადოების მნიშვნელოვან პროდუქტიულ ძალაზე, რომელსაც გააჩნია შრომის, მატერიალური დოვლათის შექმნის, ადამიანურ და შრომით გარემოებებზე ზეგავლენის, ცვლილებების მოხდენის უნარი. ტექნიკის უმაღლესი დონე, მკაცრი ტექნოლოგიური კანონის შესაბამისად, მიუთითებს სამუშაო ძალის და სამუშაო საშუალებების სწორი თანაფარდობის მნიშვნელობაზე და ინოვაციური ტექნოლოგიების გამოყენების თვალსაზრისით პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების საჭიროებაზე.

ინოვაციური კომპანიის კრიტერიუმების შენარჩუნების

მიზნით იზრდება კომპანიის პერსონალის ფსიქოლოგიური განვითარების ინდექსი, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი. იგი მოიცავს ისეთ ელემენტებს, როგორიცაა: თანამშრომლის ინტელექტუალური განვითარება, მისი შრომის ნაყოფიერების და კორპორატიული კულტურის დონის ამაღლება, სამეცნიერო ინფორმაციის გააზრების უნარი. ამასთან, პერსონალის კულტურულ-ტექნიკური ღირებულების პრიორიტეტი ითვლება საზოგადოების პროგრესული განვითარების ერთ-ერთ კრიტერიუმად.

ფინანსური თვალსაზრისით კომპანიის კულტურულ-ტექნიკური დონე - ეს არის ქონება, რომელიც მისი პროდუქტიულობის გაზრდის საფუძველს წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ პერსონალის პროფესიული განვითარების გავლენას ორგანიზაციის ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე განაპირობებს, შესაბამისი ცოდნის, უნარების და შესაძლებლობების მქონე თანამშრომელთა შრომის მაღალი ეფექტურობა შესაბამისი მატერიალური რესურსების ოპტიმალური გამოყენების პირობებში.

პერსონალის სწავლების სისტემა, რომელიც ორგანიზაციის საჭიროებების გათვალისწინებით უზრუნველყოფს კვალიფიციური სამუშაო ძალის შექმნას, იმგვარად უნდა ფუნქციონირებდეს, რომ თანამშრომელი მისი ზეგავლენის ქვეშ იმყოფებოდეს მთელი საქმიანობის განმავლობაში. მრავალი ორგანიზაციის პრაქტიკული გამოცდილება უჩვენებს, რომ პერსონალის განვითარების მიმართულებით მუშაობა, კომპანიაში, პერსონალის მართვის ხარისხიანი სისტემის გარანტიას ქმნის. განვითარების ერთ-ერთ ასეთ მაგალითს პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლება წარმოადგენს.

კომპანიის შრომითი რესურსების პროფესიულ-კვალიფიციური განვითარების ქვესისტემა, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი, წარმოადგენს თანამშრომელთა შრომის დაბალი საფეხურიდან რთულ, მაღალპროფესიონალურ საფეხურამდე, გეგმაზომიერი, საფეხურეობრივი გადაადგილების მეთოდების, საშუალებების და ფორმების ერთობლიობას, სადაც გათვალისწინებულია, როგორც თანამ-

შრომლის, ისე ორგანიზაციის საჭიროებები და მოთხოვნილებები.

აღნიშნული ქვესისტემის დანიშნულებას შემდეგი ასპექტების გადანყვეტა წარმოადგენს:

- ორგანიზაციაში კვალიფიციური პერსონალის შენარჩუნება;
- პერსონალის საქმიანობის პროდუქტიულობის გაზრდა;
- თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებული ინტერესების და შესაძლებლობების გამოვლენის შესატყვისი პირობების შექმნა;
- ორგანიზაციის დროული უზრუნველყოფა მაღალკვალიფიციური კადრებით.

კომპანიის შრომითი რესურსების პროფესიულ-კვალიფიციური განვითარების კარგად ორგანიზებული სისტემა, ასევე ასრულებს ორგანიზაციის კოორდინირებული ფუნქციონირების შინაგან მარეგულირებელ როლს. პერსონალის პროფესიულ-კვალიფიციური განვითარება მჭიდროდ უნდა უკავშირდებოდეს ისეთ ფაქტორებს, როგორიცაა: ორგანიზაციაში ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების დანერგვა; პერსონალის მოთხოვნების და მათი სამუშაო მოვალეობების შესაბამისობის ანალიზი; სამუშაო თანამდებობათა სტრუქტურა; საკუთარი საქმიანობის შინაარსის და პირობების, ასევე, კვალიფიკაციის ამაღლების მიმართ თანამშრომელთა მოთხოვნები.

პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების აუცილებლობა, როგორც ორგანიზაციის წარმატებული განვითარების ფაქტორი, ასევე უკავშირდება ორგანიზაციულ, ეკონომიკურ, სოციალურ და ტექნიკურ წინაპირობებს, მათ შორის როგორიცაა:

- პროფესიების და მათი სირთულის ხარისხის ფართო დიაპაზონი;
- პერსონალის მომზადების, გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების განვითარებული სისტემა;
- გუნდურობის და შრომის სტიმულირების განვითარება;
- პერსონალის განვითარების განმახორციელებელ სპეციალისტთა არსებობა.

ინდექსატორებს, რომელნიც ნებისმიერ ორგანიზაციაში პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების აუცილებლობაზე მიუთითებენ, წარმოადგენენ შემდეგი მაჩვენებლები: თანამშრომელთა შესრულებული სამუშაოს საშუალო დონის ვარდნა; დეფექტური პროდუქციის რაოდენობის გაზრდა; შესრულების ვადების დაუცველობა.

პერსონალის კვალიფიკაციის ამაღლების სისტემა, როგორც ორგანიზაციის განვითარების ფაქტორი, მოიცავს:

- საწარმოო - ტექნიკურ კურსებს;
- მიზნობრივი დანიშნულების კურსებს;
- შრომის თანამედროვე მეთოდების სკოლებს;
- ლიდერობის კურსებს;
- თვითგანვითარებას, დამოუკიდებელ სწავლებას.

პერსონალთან მუშაობის დროს კომპანიის მენეჯმენტი, უპირატესად ფოკუსირდება საჭირო მატერიალური და ფინანსური ხარჯების ეფექტურობასა და ორგანიზაციულ ძალისხმევაზე. საკითხის ამგვარი დაყენება საწარმოსთვის, რომელიც თვითდაფინანსების პირობებში ფუნქციონირებს, სავსებით გამართლებულია. ამდენად, ადამიანური რესურსების მართვის თეორიული და მეთოდოლოგიური საკითხების განხილვისას დიდი ყურადღება უნდა მიექცეს პერსონალის მართვის ეფექტურობის შეფასების პრობლემას, რომელსაც უდიდესი თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა გააჩნია.

საბაზრო პირობებში, პროდუქციის წარმოებასა და პერსონალის შრომის ეფექტურ გამოყენებას შორის, არსებობს ისეთივე ბალანსი, როგორც მიწოდებასა და მოთხოვნას, ხარჯებსა და შედეგებს, საწარმოს შემოსავალსა და პერსონალის ცხოვრების დონეს შორის. საწარმოს პერსონალის ყველა საქმიანობა სრულად უნდა შეესაბამებოდეს თანამედროვე წარმოებაში საბაზრო შრომითი ურთიერთობების არსებულ მექანიზმს და უზრუნველყოს შრომის პროდუქტიულობის მაღალი ზრდა. ყველა ეკონომიკურ სისტემაში მთავარ პროდუქტიულ ძალას წარმოადგენს პიროვნება, ორგანიზაციის პერსონალი. საკუთარი შრომით, იგი ქმნის მატერიალურ და სულიერ ფასეულობებს. რაც

უფრო მაღალია ადამიანური კაპიტალი, ნებისმიერ ორგანიზაციაში, მით უფრო ეფექტური ხდება მისი მუშაობა. პერსონალი ორგანიზაციას ემსახურება ერთდროულად, როგორც ეკონომიკური რესურსებით, ისე წარმოების ძირითადი ფაქტორებით. ადამიანთა ურთიერთობების გარეშე არ არსებობს არც წარმოება, არც მოთხოვნა და არც ბაზარი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. ადამიანური რესურსების მართვის ეფექტიანი მოდელის ფორმირება. გოროშიძე გ. GESJ: Education Science and Psychology 2015 | No.2(34)
2. Cenzo D. A. Human resources management. New York, 2011.
3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI Веке. М. 2011. Стр. 35.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. / Пер. с англ. под ред. Т.Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер.: 2012. – 336 с.

REFERENCES:

1. Formulate an effective human resource management model. Goroshidze G. GESJ: Education Science and Psychology 2015 | No.2(34)
2. Cenzo D. A. Human resources management. New York, 2011.
3. Drucker P. Management Challenges in XXI Century. M. 2011.
4. Shane E. Organizational Culture and Leadership. 3rd ed. / Per. from English under the editorship of T.Yu. Kovaleva. - St. Petersburg: Peter .: 2012. - 336 p.

STAFF UPGRADING QUALIFICATION AS A KEY FACTOR FOR SUCCESSFUL DEVELOPMENT OF AN ORGANIZATION

Zazashvili Lia

Doctoral Student of GTU

RESUME

Staff qualification is not only the topical issue for the organization but also one of the key requirements of the modern market. The qualified personnel relevant to modern trends are the guarantor of the organization's stable performance and the prerequisite for its strategic development.

This circumstance raises the issue of the use of labor resources in a whole new way, and therefore the study of this process is of particular importance today.

In the staff training and qualification, the main challenge is overcoming inappropriate, old skills for modern management and acquiring new professional skills instead. This is due to the demand for a scientifically substantiated system of staff training, in particular the need for quality personnel and the professional resources needed for the organization.

The goal of staff development is to identify the shortcomings in the use of labor resources in the organization, to develop appropriate recommendations, and to plan activities that lead to effective organization activities.

Key words: Staff Qualification, Organization Effectiveness, Staff Management, Staff Development.