

ადამიანური რესურსების ინოვაციური მენეჯმენტი საქართველოს საჯარო სკოლებში

DOI - 10.36962/ecs105/3/2022-357

მურად ფახურიძე

სტუ დოქტორანტი

საქართველოს ფიზიკური აღზრდისა

და სპორტის სახელმწიფო

სასწავლო უნივერსიტეტის მონვეული ლექტორი

muradpakhuridze@gmail.com

რეზიუმე

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის განვითარების ამჟამინდელ ეტაპზე, სკოლისადმი წაყენებული თანამედროვე მოთხოვნები საჭიროებს მის მუდმივ რეფორმას და რესტრუქტურიზაციას, ასევე, მნიშვნელოვანია მენეჯმენტის როლის განსაზღვრა ამ მიმართულებით.

ვინაიდან სკოლის მართვის მიზნები, ამოცანები და შინაარსი განისაზღვრება საზოგადოების ობიექტური საჭიროებებითა და მოთხოვნილებებით, აუცილებელია მათი შესწავლა საგანმანათლებლო დაწესებულების განვითარების მიმდინარე ტენდენციების გათვალისწინებით. ეს განსაკუთრებით აქტუალური ხდება სკოლის წინაშე მუდმივი მზარდი გამოწვევების და შესაბამისად, მასში ორგანიზებული სასწავლო პროცესის მართვის ფონზე. დღეისათვის საქართველოს საჯარო სკოლების ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი საჭიროებს მიზნისკენ სავალი მეთოდებისადმი დამოკიდებულების შეცვლას, მისი ორგანიზაციის ტრადიციული ფორმებიდან გადახვევას, სუბიექტ-ობიექტის ურთიერთობის ცვლილებას და სტრუქტურის რესტრუქტურიზაციას.

საქართველოს საჯარო სკოლებში ადამიანური რესურსის სერტიფიცირება და კვალიფიკაციის ამაღლება ითხოვს მნიშვნელოვანი ცვლილებების შეტანას სკოლის ადმინისტრაციის მართვის პრაქტიკულ საქმიანობაში.

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში ინოვაციების პრობლემის არასაკმარისმა თეორიულმა დამუშავებამ და მენეჯმენტის პრაქტიკაში ინოვაციების დანერგვის აუცილებლობამ, საჭირო გახდა საქართველოს საჯარო სკოლებში დაინერგოს ადამიანური კაპიტალის მართვის თანამედროვე ტენდენცია „ინოვაციები თანამედროვე სკოლის მენეჯმენტში“.

საკვანძო სიტყვები: ინოვაცია, სერტიფიცირება, სტრუქტურა, მეთოდика, რესტრუქტურიზაცია.

ძირითადი ტექსტი

განათლების ორიენტაცია ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების ამჟამინდელ ეტაპზე, მსოფლიო თანამეგობრობაში შესვლისკენ სწრაფვა, მოსახლეობის საგანმანათლებლო საჭიროებებისა და ინტერესებისკენ, საჭიროებს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის ცვალებადობას, მის ტექნოლოგიურ ეფექტურობას და ინდივიდუალიზაციას/მოდერნიზებას.

ამჟამად, სკოლების ხელმძღვანელების მზარდი რაოდენობა ჩართულია ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში ინოვაციების ძიების და დანერგვის პროცესში, განათლების ხედვაზე დაფუძნებულ აქტივობებში, როგორც სოციალურ-კულტურული გარემოს განვითარების ერთ-ერთ უმთავრეს გზაზე, რომელიც ქმნის ახალ შინაარსს, მეთოდებს, ფორმებს. ადამიანური რესურსის მენეჯმენტის პროცესის ორგანიზება და მათზე ადეკვატური მართვის სისტემები, რაც ხელს უწყობს ოპტიმალური შედეგების მიღწევას. თანამედროვე საგანმანათლებლო დაწესებულებების საქმიანობის უმნიშვნელოვანესი მიზანია: განათლების შინაარსის, მეთოდებისა და განათლების ორგანიზაციული ფორმების განახლების პრობლემების გადაჭრა; მოსწავლის პიროვნების განვითარების უზრუნველსაყოფად გზების შემუშავება და ტესტირება, მისი თვითგანვითარების, თვითგამორკვევისა და თვითგანათლების შესაძლებლობები.

ამ საკითხის გადაწყვეტისას პრიორიტეტია სკოლებში ადამიანური კაპიტალის რესტრუქტურიზაცია, რაც, ბუნებრივია,

ინვესტორებს ცვლილებებს მენეჯმენტის შინაარსში, ფორმებსა და მეთოდებში.

განვითარების რეჟიმში მყოფი თანამედროვე სკოლებისთვის დამახასიათებელი თვისებაა ინოვაციური პროცესები, რომლებიც წარმოადგენს „მრავალფუნქციურ კომპლექსურ პროცესებს შექმნის, განვითარების, გამოყენებისა და გავრცელებისთვის.

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში ინოვაციის არსის გამოვლენა მოითხოვს კონცეპტუალური და ტერმინოლოგიური თვისებების გარკვევას; კერძოდ, ადამიანური რესურსების მართვის ლიტერატურაში ფართოდ გამოიყენება ცნებები: **“ინოვაცია”, “ნოვაცია”, “სიახლე”, “სიახლის დანერგვა”, “ინოვაციური საქმიანობა”, “ინოვაციური პროცესი”**. ეს ცნებები ფორმირების პროცესშია და საჭიროა მათი გარკვევა, რათა ერთი და იგივე ცნება არ იყოს გამოყენებული სხვადასხვა მნიშვნელობით და არ შეიცვალოს ერთმანეთით.

ინოვაციების პროცესი, როგორც თანამედროვე სკოლის თვითგანვითარების ფაქტორი, ინოვაციის კონცეფცია გამჟღავნებულია სხვადასხვა მკვლევრის მიერ მსგავსი ტერმინებით, როგორიცაა „ინოვაცია“, „სიახლე“, „რალა ახალი“. ბევრი ავტორი მოქმედებს „ინოვაციის“ კონცეფციით, თუმცა მის ინტერპრეტაციაში გარკვეული განსხვავებები ჩანს. ასე, მაგალითად, **ე.მ. როჯერსი** თვლის, რომ ინოვაცია არის იდეა, რომელიც ახალია მასწავლებლებისთვის და არ აქვს მნიშვნელობა ეს იდეა ობიექტურად ახალია თუ არა.

ბევრ პუბლიკაციაში, ამა თუ იმ გზით, საუბრობენ ინოვაციის პრობლემაზე, „ინოვაციის“ კონცეფცია დაკავშირებულია რალაციის ცვლილებასთან. თუმცა, როგორც ავტორები აღნიშნავენ, აუცილებელია ერთმანეთისგან განვასხვავოთ ცნებები „ინოვაცია“ და „ცვლილება“. ინოვაციის ცნება, როგორც ის გამოიყენება სკოლებსა და სწავლებაში, ხშირად სინონიმია (იდენტურია) „ცვლილების“ ცნებისა. თუმცა, არასწორი იქნება ყოველი ცვლილება ინოვაციად მივიჩნიოთ. ეს უნდა მოიცავდეს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის გაუმჯობესებას,

სრულყოფას. ყოველ ჯერზე ინოვაცია ადგენს ერთ ან რამდენიმე კრიტერიუმს, ამიტომ, ინოვაცია შეიძლება განიხილებოდეს, როგორც ცვლილება, რომელსაც შემოაქვს რაღაც ახალი, უზრუნველყოფს გაუმჯობესებას ან სრულყოფას.

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტში ახალი არის არა მხოლოდ იდეები, მიდგომები, მეთოდები, ტექნოლოგიები, რომლებიც წარმოდგენილი სახითაა ასეთ კომბინაციებში, არამედ ეს არის ელემენტების კომპლექსი ან ადამიანური კაპიტალის პროცესის ცალკეული ელემენტები, რომლებიც ატარებენ პროგრესულ საწყისს. ეს თავისთავად საშუალებას იძლევა ცვალებად პირობებსა და სიტუაციებში საკმაოდ ეფექტურად (ყოველ შემთხვევაში უფრო ეფექტურად, ვიდრე ადრე) გადაჭრას ადამიანური რესურსების განვითარების პრობლემები.

ყურადღებას იქცევს ის ფაქტი, რომ სამეცნიერო ლიტერატურაში მრავალი მკვლევარი გამოთქვამს მოსაზრებას „**ინოვაციის**“ და „**სიახლის**“ ცნებების გარჩევის აუცილებლობის შესახებ. ასე რომ, ეს ცნებები არ არის ადეკვატური და რამდენიმე მნიშვნელობას ანიჭებს ცნებას „**ინოვაცია**“, გათვალისწინებით იმისა, რომ ეს არის:

- 1) ახალი შინაარსისა და სწავლების ახალი მეთოდების შემუშავება;
- 2) უკვე არსებული ადამიანური რესურსის მართვის სისტემების დანერგვა და გავრცელება;
- 3) სკოლის მართვის ახალი ტექნოლოგიების შემუშავება, მისი განვითარება/დანერგვა;
- 4) სკოლის, როგორც ექსპერიმენტული ადგილის სტატუსი;
- 5) სიტუაცია, როდესაც სკოლას აქვს ფუნდამენტურად ახალი საგანმანათლებლო ორიენტაცია და ახლდება განათლებისა და აღზრდის შინაარსი;
- 6) ინოვაციების გამოყენების მასშტაბის შემცირების ეტაპი, რომელიც დაკავშირებულია მის შეცვლასთან ახალი პროდუქტით.

შემოთავაზებულ განმარტებებში მიკვლეულია „**ინოვაციის**“ ცნების არსის ინტერპრეტაციის სხვადასხვა საფუძველი. მარე-

გულირებელი დოკუმენტები განსაზღვრავს ინოვაციურ საგან-მანათლებლო დაწესებულებებს, როგორც დაწესებულებებს, რომლებიც შეიმუშავებენ და ახორციელებენ მთლიანად პროგრამას ადამიანური რესურსების მართვის ინოვაციური განვითარების დონეზე.

ყოველივე ამის გამო ფუნდამენტურად მნიშვნელოვანი ხდება ადამიანური რესურსის მართვის მოდელის შექმნა, რომელიც შეესაბამება სკოლის მოდელს. მენეჯმენტში ინოვაციების დანერგვა, რასაკვირველია, უნდა განხორციელდეს მისი მთლიანი განვითარების კონცეპტუალური მოდელის შესაბამისად და იმ პირობების გათვალისწინებით, რომელიც უზრუნველყოფს მისი ფუნქციონირებისა და განვითარების ეფექტურობას.

დასკვნა

ამრიგად, ინოვაციური მენეჯმენტის დანერგვა - განვითარება ქვეყნის საჯარო სკოლებისთვის, მისი ადამიანური რესურსის მართვის და ინტელექტუალური აღმავლობისათვის სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვს. ინოვაციური მენეჯმენტის პოპულარიზაციის საქმეში აქტიურად უნდა ჩაებას როგორც სკოლების ხელმძღვანელობა, ასევე სამთავრობო, არასამთავრობო თუ სამოქალაქო სექტორი და ეს პროცესი უნდა მიმდინარეობდეს ენთუზიაზმითა და ოპტიმიზმით სავსე დამოკიდებულებით. ყველა ხელმძღვანელმა პირმა მაქსიმალურად უნდა უზრუნველყოს მასზე დაქვემდებარებულ სკოლებში სიახლეების დანერგვა. ერთფეროვნება იწვევს სტაგნაციას, საბჭოური პერიოდის მენეჯმენტი ამის ერთ-ერთი თვალსაჩინო მაგალითია.

ასევე პედაგოგებმა, პროფესორ-მასწავლებლებმა უნდა მოუწოდონ ახალგაზრდებს ინოვაციებისადმი და შეეცადონ კარგად გაარკვიონ ისინი ინოვაციების არსში. უნდა გვახსოვდეს, რომ შესაძლებელია რომელიმე ჩვენგანის ერთმა იდეამ საფუძველი ჩაუყაროს ახალი თანამედროვე ინოვაციური სკოლის ჩამოყალიბებას, რომელიც საქართველოში იქნება ბიძგი ახალი მართვის ტენდენციის, რომელიც შეიძლება ძალიან მარტივად

გავრცელდეს ქვეყნის სხვადასხვა სკოლებში, რაც საბოლოო ჯამში მოგვცემს იმას, რომ ქართული საჯარო სკოლები გადავლენ კადრების მართვის ახალ ინოვაციურ მოდელზე, რომელიც კარგადაა აპრობირებული განვითარებულ ქვეყნებში.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. აბრალავა ა. გვაჯაია ლ. ქუთათელაძე რ. - საინოვაციო მენეჯმენტი.
2. ბარათაშვილი ე., თაკალანძე ლ., აბრალავა ა. მენეჯმენტი და ადმინისტრაცია.
3. სტივენ პ. რობინსი, ტიმოთი ალან ჯაჯი. ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები. მე-11 გამოცემა.
4. Kotler P. Marketing Management Analysis, Planing Implementation, and control, prentice hall International Hemel Hempstead, 1997.

REFERENCES:

1. Abzalava A. Gvajaia L. Kutateladze R. - Innovation management.
2. Baratashvili E., Takalandze L., Abzalava A. Management and administration.
3. Stephen P. Robbins, Timothy Alan Judge. Fundamentals of Organizational Behavior. 11th edition.
4. Kotler P. Marketing Management Analysis, Planing Implementation, and control, prentice hall International Hemel Hempstead, 1997.

INNOVATIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN GEORGIAN PUBLIC SCHOOLS

Murad Pakhuridze

Doctoral student of Georgian Technical University
Invited Lecturer of Georgian State Teaching
University of Physical Education and Sport
muradpakhuridze@gmail.com

RESUME

At the current stage of development of human resource management, the modern requirements for the school need to be constantly reformed and restructured, and it is also important to define the role of management in this area. Since the goals, objectives and content of school management are determined by the objective needs and requirements of the society, it is necessary to study them taking into account the current trends in the development of the educational institution. This is especially true in the face of the ever-increasing challenges facing the school and, consequently, the management of the learning process organized in it. Today, the human resource management of Georgian public schools needs to change its attitude towards goal-oriented methods, deviate from the traditional forms of its organization, change the subject-object relationship, and restructure the structure. Certification and upgrading of human resources in Georgian public schools requires significant changes in the practical activities of school administration. Insufficient theoretical elaboration of the problem of innovations in human resource management and the necessity of introducing innovations in management practice, made it necessary to introduce a modern trend of human capital management in modern public schools "Innovations in Modern School Management".

Keywords: Innovation, certification, structure, methodology, restructuring.