

ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის როლი და მნიშვნელობა საქართველოს საჯარო სკოლებში

რეზიუმე

ნაშრომში გადმოცემულია და განხილულია ადამიანური რესურსის მნიშვნელობა და როლი, პერსონალის შერჩევის საკითხები და ინოვაციების დადებითი მხარე საჯარო სკოლის მართვაში, ხაზგასმულია პერსონალის შერჩევაში გამოვლენილი შეცდომები და მისი უარყოფითი შედეგები, აქცენტი გაკეთებულია საქართველოს საჯარო სკოლების მართვის სტრატეგიის და პოლიტიკის მნიშვნელობიდან გამომდინარე კადრების შერჩევაზე, რომელიც სკოლების უმეტესობის მთავარი გამოწვევაა, როგორც კვალიფიციური კადრების აკვანა, ასევე მისი შენარჩუნება და მუდმივ განვითარებაზე ზრუნვა. ადამიანური კაპიტალი, არის ერთადერთი რესურსი, რომელსაც შეუძლია ცოდნის, უნარების, შესაძლებლობების დაგროვება, ასევე შემოქმედებითი კომპონენტი და იდეების გენერირების უნარი, რაც მას არა მხოლოდ კომპანიების კონკურენტული უპირატესობის წყაროდ აქცევს, არამედ საკვანძო ელემენტი ინოვაციური საქმიანობის სტიმულირების პროცესში, რაც საჯარო სკოლებს მისცეს საშუალებას გავიდნენ იმ შედეგზე, რაც დასახული აქვთ სამოქმედო გეგმაში და რა პოლიტიკასაც იმსახურება ის.

საქართველოს საჯარო სკოლების საქმიანობის მიზანია, განათლების ხარისხის გაუმჯობესება, რაც გაგებულია, როგორც მოსწავლეების აკადემიური მოსწრების მაღალი დონე და პიროვნული ზრდა. საგანმანათლებლო დაწესებულების ფუნქციონირების მიზნის შეცვლა იწვევს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის საქმიანობის ცვლილებას. უპირველეს ყოვლისა, ეს ეხება მიღებული ადამიანური კაპიტალის მართვის ინფორმაციის შინაარსს, მის შეგროვებას და დამუშავებას. ოპტიმალური მენეჯმენტის გადაწყვეტილების მისაღებად საჭიროა განისაზღვროს ინფორმაციის დანიშნულება, ინფორმაციის წყაროები, მოცულობა და შინაარსი, მისი შენახვის ფორმა,

*მუშა ჟანრი
სტუ-ს დოქტორანტი*

კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ღონისძიებები და მეთოდი. ინფორმაცია შეიძლება კლასიფიცირდეს ტიპის მიხედვით: სასწავლო პროცესის ეფექტურობაზე, მოსწავლეთა პიროვნულ ზრდაზე, პერსონალის პროფესიულ ზრდაზე, მშობლებისა და საზოგადოების აზრზე საგანმანათლებლო დაწესებულების საქმიანობის შესახებ. მიღებული ინფორმაციის პრობლემაური ანალიზი ხელს უწყობს საჯარო სკოლების საქმიანობაში პოზიტიური ტენდენციების იდენტიფიცირებას და იმ მიზეზების დადგენას, რომლებიც ხელს უწყობს ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის როლის და მნიშვნელობის ზრდას და პოზიტიურ ცვლილებებს.

საკვანძო სიტყვები: სამოტივაციო სისტემა, რეკრუტირება, პერსონალის მოზიდვა, ორგანიზაცია, სტრატეგიული მიზანი, შეფასება.

პირითაღი ტექსტი

თანამედროვე პირობებში პერსონალის ეფექტურად მართვის პროცესის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიმართულებაა კადრების შერჩევა. საჯარო სკოლების ეფექტიანი საქმიანობისათვის, ადამიანური რესურსის მენეჯერი მკაფიოდ უნდა ხედავდეს არა მხოლოდ პერსონალის მოზიდვის და შერჩევის მნიშვნელობას, არამედ ასევე უნდა იცოდეს ამ ამოცანის წარმატებით გადაწყვეტის გზები და პროცედურები, რადგან ნებისმიერი სკოლის მომავალი საქმიანობა დიდადაა დამოკიდებული იმაზე, თუ როგორი კადრები იქნება შერჩეული, პერსონალის მოზიდვისა და შერჩევის პროცესში დაშვებულმა შეცდომებმა შეიძლება გამოიწვიოს ბევრი უარყოფითი შედეგები, მაგალითად :

- სერიოზული სირთულეები სკოლის სტრატეგიული და ოპერატიული მიზნები-

სა და ამოცანების მიღწევაში.

- არაინტენსიური და დაბალკვალიფიციური მუშაობა.
- პერსონალის დენადობა.
- შრომისა და საშემსრულებლო დისციპლინის დარღვევა.
- სამუშაო დროის არაეფექტიანი გამოყენება.
- არაჯანსაღი მორალურ-ფსიქოლოგიური კლიმატი ორგანიზაციაში.
- ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე არასასურველი საზოგადოებრივი იმიჯი.

პერსონალის შერჩევის ეფექტიანი სისტემის შესაქმნელად, ნათლად უნდა იქნეს გაცნობიერებული მისი ადგილი ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სისტემაში, რომლის ორგანული ნაწილიც არის ის. მენეჯერების მიერ დამკვიდრებული სკოლის კადრების მართვის სტრატეგია დიდ გავლენას ახდენს პერსონალის შერჩევის ეფექტიანობაზე. ის ფასეულობები და პრიორიტეტები, რომლებსაც აღიარებს და მისდევს ხელმძღვანელობა, აუცილებლად იქნეს თავს ახალ მომუშავეთა შერჩევის პროცესში. კადრების შერჩევის საჭიროება შეიძლება გამოიწვიოს შემდეგმა ნიუანსებმა: პერსონალის დენადობა, პენსიაზე გასვლა, სკოლის ფუნქციებისა და მასშტაბების გაფართოება, სტრუქტურული და ფუნქციურმა მოვლენებმა. მენეჯერების მიერ ადამიანური კაპიტალის მნიშვნელობის და სკოლაში პროფესიონალი კადრების საჭიროების გაცნობიერება, ხელს უწყობს ადამიანური რესურსების მართვის განვითარებას და ხარისხის გაუმჯობესებას. ადამიანური რესურსების მენეჯერები გადაწყვეტილების მიღების პროცესში უფრო თვალსაჩინოდ უნდა ხელავენ პერსონალის როლს სკოლებში და ამის შემდეგ ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი უფრო მაღალპროფესიულ სტატუსს შეიძენს საქართველოში, ვიდრე დღეს აქვს.

დღეს, საქართველოს საჯარო სკოლების ძირითად გამოწვევად პროფესიონალი და კვალიფიციური კადრის საჭიროება წარმოადგენს. ამ პროცესში გადამწყვეტი პასუხისმგებლობა აქვს მინიჭებული ადამიანური რესურსების მენეჯერს, ის უზრუნველყოფს სკოლასა და თანამშრომლებს შორის შრომითი ურთიერ-

თობების წარმართვას, კოორდინაციას უწევს სკოლის ადმინისტრაციულ ფუნქციებს, გამართულ კომუნიკაციას, რაც პროდუქტიულობასა და მაღალ შედეგზე აისახება. ადამიანური კაპიტალის მენეჯმენტი არის სკოლის ფუნქცია, რომელიც კონცენტრირდება სკოლაში დასაქმებულ ადამიანებზე, გულისხმობს კომპენსაციის, თანამშრომელთა მოტივაციის, მათი და ორგანიზაციის განვითარების პროცესებს. დეს უჭირავს სტრატეგიული როლი ადამიანებისა და სამუშაო ადგილის კომუნიკაციის და ურთიერთობის მართვაში, ხელს უწყობს მიზნებისა და ამოცანების წარმატებით შესრულებას, რომელი მიდგომაც ინარჩუნებს მოტივირებულ თანამშრომლებს.

წარსულში კომპანიებში ხელმძღვანელები ხშირად არჩევდნენ ახალ თანამშრომლებს, სპეციალური კადრების სამსახურის გარეშე. ამ დროს ისინი ძირითადად ეყრდნობოდნენ საკუთარ ინტუიციას და გამოცდილებას, ასევე რეკომენდაციას წინა სამუშაო ადგილიდან, თუ იყო ასეთი კანდიდატი, ეს ყოველივე იწვევდა ხშირ შეცდომებს, რომელსაც შემდეგ თავისთავად თანამშრომელთა ხშირი განთავისუფლება და როტაცია მოყვებოდა ხოლმე. მსგავსი მიდგომა არაეფექტური გამოდგა და საჭირო გახდა ამ მიმართულების დახვეწა, რომელიც თავიდან ააცილებდა დამსაქმებელს მსგავს პრობლემებს. ზოგადად, ადამიანური რესურსების მართვაში კადრების შერჩევა ერთ-ერთი ყველაზე საპასუხისმგებლო პროცესია. ამ დროს შეცდომა შეიძლება ძალიან ძვირი დაუჯდეს ორგანიზაციას.

სკოლების მენეჯერებმა აუცილებლად უნდა იცოდნენ, რომ ადამიანური რესურსის მართვის სტრატეგია ცვლის რეკრუტინგს, შერჩევის, შეფასების, ანაზღაურების და წახალისების სისტემებს. თუ გვინდა სკოლამ დაგეგმილ შედეგებს მიაღწიოს, ხელმძღვანელებმა უნდა იფიქრონ იმაზე, თუ რა შეცვალოს პერსონალის მართვაში, რა მეთოდს სჭირდება ცვლილება, რომელიც ასევე შეცვლის სკოლის წევრების ქცევას რაც აისახება სასურველ შედეგზე. ადამიანური რესურსების მენეჯმენტის სტრატეგია მიმართულია გუნდის წევრების ქცევის შეცვლასა და მართვაზე, რომელიც უზრუნველყოფს სკოლის წარმატებას, კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას და მაღალი შედეგების მიღწევას.

სკოლების ხელმძღვანელებმა უნდა იცოდნენ რა არის რეკრუტირება, რა სხვაობაა რეკრუტირება და შერჩევა შორის. სწორედ ისინი იღებენ გადაწყვეტილებას რა სეგმენტი უნდა მოიზიდოს ადამიანური რესურსების მენეჯერმა. რადგან რეკრუტირების მენეჯერი სწორედ ადამიანური რესურსების მენეჯერია, მას აქვს ინფორმაცია არის თუ არა დასაქმების ბაზარზე ის რესურსი, რომელიც სკოლას სჭირდება. მმართველმა მენეჯერმა აუცილებლად უნდა ჰქონდეს რჩევა ადამიანური რესურსების მენეჯერს, რეკრუტირების არსებული სტრატეგიით შეძლების თუ არა სკოლისთვის საჭირო რაოდენობის ადამიანური კაპიტალის მოზიდვას. ადამიანური რესურსების მენეჯერისთვის დავალებული შეფასების სისტემის შექმნა, სკოლის თანამშრომლების სამუშაოს შესრულების მართვას არ ნიშნავს. თუ სკოლაში შედეგებს და მუშაობის პროცესს ვინმე მართავს, ეს არის ხელმძღვანელი. ადამიანური რესურსების მენეჯერმა კი შეფასების სისტემა უნდა შეარჩიოს ისეთი, რომელიც სკოლის კულტურასა და სტრატეგიულ გეგმებს შეესაბამება. მენეჯერები უნდა აცნობიერებდნენ, რომ თანამშრომლის მოტივირება მათი პირდაპირი დანიშნულებაა და სასურველია ადამიანური რესურსების მენეჯერს არ სთხოვონ საკუთარი გუნდის “სამოტივაციო სისტემის” შექმნა. ბევრი რამ მოქმედებს ადამიანების მოტივირებაზე, უბრალო მაღლობის თქმაც პირდაპირ მუშაობს ადამიანის მოტივაციაზე.

დასკვნა

კვალიფიციური კადრების შერჩევა წარმოადგენს სკოლების მნიშვნელოვან ფუნქციას, რადგან საქმიანობის ცენტრში ყოველთვის ადამიანური კაპიტალია. კადრების შერჩევა - დაქირავების ოპტიმალური სისტემის არჩევა წარმოადგენს ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ამოცანას. სტრატეგიული დაგეგმვის ჩარჩოებში უნდა იჭრებოდეს პერსონალთა დაქირავების პროცესის შემუშავებისა და დანერგვის ამოცანა, რომელიც აგებული იქნება იმგვარად, რომ სასურველი შედეგი მიიღებოდეს უმოკლესი და მარტივი გზით. პერსონალის პროფესიონალიზმი მისი რესურსების მართვის გამართულ სისტემასთან ერთად, წარმოადგენს კონკურენტუნარიანობის ერთ-ერთ გადამწყვეტ ფაქტორს. ამიტომ საჭიროა პერიოდულად ჩატარდეს შერჩევა - დაქირავების ზოგადი სისტემის ანალიზი. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ არაკომპეტენტურ და არაკვალიფიციურ კადრს უფრო მეტი ზიანის მიყენება შეუძლია სკოლისთვის ვიდრე, მისი არ ყოფნით. ამიტომ სკოლაში უნდა იყოს, კვალიფიციური საკადრო მენეჯერი, რომელსაც შეუძლია კონკრეტულად და ზუსტად განსაზღვროს თავისუფალი ადგილის თავისებურებები და აიყვანოს ისეთი კადრი, რომელიც მოერგება და შეითვისებს არსებულ პოზიციას. კადრების შერჩევა და დაქირავება ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პროცესია, რადგან სწორედ მათზეა დამოკიდებული სკოლის შედეგიანობა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ბარათაშვილი ე. თაკალანძე ლ. აბრალავა ა. მენეჯმენტი და ადმინისტრაცია. თბ., 2007, 352 გვ.
2. არმსტრონგი, მ. ადამიანური რესურსების სტრატეგიული მართვა: სერ. მენეჯმენტი ლიდერისთვის: თითო. ინგლისურიდან. - .: იფრა- , 2002. - 328 გვ.
3. აბრალავა ა. ეკონომიკისა და ბიზნესის გლობალურ-ინოვაციური პრობლემები. თბ., 2014, 312 გვ.
4. სტივენ პ. რობინსი, ტიმოთი ალან ჯაჯი. ორგანიზაციული ქცევის საფუძვლები. მე-11 გამოცემა.
5. Richard L. Daft. New Era of Management. 2017.
6. Kotler P. Marketing Management Analysis, Planning Implementation, and control, prentice hall International Hemel Hempstead, 1997.

Summary

Special Manager of Human Resource Management, plays a big role in recruiting and selecting staff in the Georgian public school. In the past, employees often had problems due to the lack of such a service and it became necessary to correct it, because one of the most important priorities for the head of every company is professional staff, this is where the human resources manager plays a big role, participating directly between the school and the employees, and ultimately this is reflected in the successful outcome of each school. Human resource management strategy is aimed at changing and managing the behavior of team members, which in turn ensures the company's image, productivity and high results. By capturing the personnel selected by the right strategy of the human resources manager, as well as the cooperation of the managers and heads of public schools, the company will definitely achieve the desired result and achieve the set goals.

Human capital is the only resource that can accumulate knowledge, skills, capabilities, as well as the creative component and the ability to generate ideas, which not only makes it a source of competitive advantage for companies, but also a key element in stimulating innovative activities that enable public schools to achieve results. , What is set in the action plan and what policy does it deserve.

The goal of Georgian public schools is to improve the quality of education, which is understood as a high level of academic achievement and personal growth of students. Changing the purpose of functioning of an educational institution leads to a change in the activities of human resource management. First of all, it concerns the content of human capital management information received, its collection and processing. In order to make an optimal management decision, it is necessary to determine the purpose of the information, the sources of information, the volume and content, the form of its storage, the training measures and the method. Information can be classified according to the type: the effectiveness of the learning process, the personal growth of students, the professional growth of staff, the opinion of parents and the community about the activities of the educational institution. Problematic analysis of the information obtained helps to identify positive trends in the activities of public schools and to identify the reasons that contribute to the growing role and importance of human resource management and positive change.

Keywords: motivation system, recruitment, staff recruitment, organization, strategic goal, evaluation.