

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი
ხელნაწერის უფლებით

რევაზ კახიანი

მობილური საჯარო სექტორის ფორმირება და მისი მართვა

დოქტორის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად წარდგენილი დისერტაცია

ავტორ ე ფ ე რ ა ტ ი

სადოქტორო პროგრამა „საჯარო მართვა და ელექტრონული ბიზნესი“,
შიფრი: 1109

თ ბ ი ლ ი ს ი

2018

ნაშრომი შესრულებულია საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტის საჯარო მართვისა და ელექტრონული ბიზნესის დეპარტამენტში

სამეცნიერო ხელმძღვანელი
სტუ პროფესორი

/ ე. ბარათაშვილი /

რეცენზენტები _____

დაცვა შედგება 2018 წლის "____" ივლისს, ____ საათზე
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ბიზნესტექნოლოგიების
ფაკულტეტის სადისერტაციო საბჭოს კოლეგიის სხდომაზე,
კორპუსი _____, აუდიტორია _____,
მისამართი: 0175, თბილისი, კოსტავას 77.

დისერტაციის გაცნობა შეიძლება სტუ-ს ბიბლიოთეკასა და საქართველოს
ტექნიკური უნივერსიტეტის ვებ გვერდზე (www.gtu.ge)

სადისერტაციო საბჭოს მდივანი
ასოცირებული პროფესორი

/ლ.ბერიკაშვილი/

Summery

Revaz Kakhiani thesis "**Formation and Management of Public Sector Mobility**" consists of an introduction and three chapters.

The introduction of the matter is, that in the last decades of reforms in Georgia makes it clear, that there are inconsistencies in the reform have single design and management of the results. State officials by their own administrative functions of quality does not affect the vertical mobility, ie there is no direct connection between the official duties of good faith and respect for his professional growth. Remains a significant problem, as well as different levels of public administration officials by official regulations for the quality and performance of the correlation between the lack of managerial personnel.

On the other hand, the quantitative composition of the change is related to professional competence, which should be provided to the bidding procedures for the selection of technologies, to form a reserve staff and professional development of civil servants.

In this situation the state officials' personal interests and their professional movement between the existing imbalance can lead to a violation of the corporate and clannishness origin, publicity, transparency and democracy to replace the organizational vacuum, which weakens the whole process of reform targeted.

The mobility of the executive power structures officials ineffective professional activity and the theoretical analysis not only in research, but also highly practical task.

In addition, the introduction discusses the **importance of the topic**, which is reflected in the fact that the administrative reform within the framework of the State management sector of innovative processes aimed at increasing the efficiency of state management.

In terms of increasing the state administration bodies and the staff providing a highly qualified specialists in recruitment and training role, which will be able to work in human resources management capacity, the formation of human resources policies, strategies and clear determination, the qualitative characteristics of its changes, state officials career growth and professional development of the new system.

State officials professional mobility problems constitute a factor that contributes to the State's employees on their job performance and commitment to quality, integrity and efficiency of the state management.

All this indicates the public sector professional mobility management technology to improve the social reserves of necessity.

At the same time, it is necessary to note that both Georgian and Western scientific literature and research in the public sector is relatively fragmented

mobility professional problems are presented: social and professional mobility is no clear line of demarcation between these concepts are not fully formulated. Officials of different levels and categories, for there is no public sector mobility analysis at the regional level, it is not examined the role of mobility management efficiency and the development of civil society.

Thus, the study of the topic of the dissertation is due to the public sector professional mobility conceptual approaches and professional mobility of the impact study, public servants professional career orientation of research, analysis and their implementation in practice of urgent necessity.

The author concludes that the circumstances that led to this dissertation research topic - "**Formation and Management of Public Sector Mobility**" - the urgency and determination to further its structure and contents. The author believes that summarizes dissertation work of public servants and professional mobility, according to the version of the public sector in the formation of both supporters and opponents of the author's thoughts and express their own opinion.

The first chapter, „Theoretical Bases of Management of the Mobile Public Sector“, the author discusses the professional mobility as a social event and a detailed explanation of its essence. In addition, the author of the chapter in the public sector, professional mobility is detected by its peculiarities.

The second chapter, „Managing the Professional Mobility of the Public Sector“, the author scrupulously review the public sector's impact on mobility, on the classification and reveals their impact on the results. In addition, the second chapter, the author tells his version of the public administration have investigated the characteristics of administrative reforms.

The third chapter, „The Role of Social Technologies in Further Improving the Management of the Professional Mobility of the Public Sector“ the author of the new terms of informing the public sector mobility of influencing factors and mobile public sector management features of administrative reforms in detail the forms of public sector professional mobility management technology for social content of the executive power in the public sector, and lays out a perfect management of the mobility of the main areas, which, in its view, the government should be held executive subjects of power.

The volume of work and structure. Work is done on the computer typed page 170, consists of an introduction, three chapters, six paragraphs, conclusion and list of references, which includes more than one hundred sources.

სადისერტაციო ნაშრომის ზოგადი დახასიათება

თემის აქტუალობა. ბოლო ათწლეულების განმავლობაში საქართველოში გატარებული რეფორმების ანალიზმა ცხადყო, რომ არსებობს ართგვარი შეუსაბამობა რეფორმირების ჩანაფიქრსა და მართვის შედეგებს შორის. სახელმწიფო მოხელეების მიერ საკუთარი ადმინისტრაციული ფუნქციების შესრულების ხარისხი არ მოქმედებს ვერტიკალურ მობილობაზე, ანუ არ არსებობს პირდაპირი კავშირი თანამდებობრივი ვალდებულებების კეთილსინდისიერ შესრულებასა და მის პროფესიულ ზრდას შორის. მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება, აგრეთვე, სხვადასხვა დონის სახელმწიფო მართვის მოხელეთა მიერ თანამდებობრივი რეგლამენტის შესრულების ხარისხსა და მმართველობითი კადრების რაოდენობას შორის კორელაციის არარსებობა.

თავის მხრივ, რაოდენობრივი შემადგენლობის ცვლილება დაკავშირებულია პროფესიულ კომპეტენტურობასთან, რომელიც უნდა იქნას უზრუნველყოფილი საკონკურსო პროცედურებით, კადრების შერჩევის ტექნოლოგიებით, საკადრო რეზერვის ფორმირებითა და სახელმწიფო მოხელეთა პროფესიული განვითარებით.

შექმნილ სიტუაციაში სახელმწიფო მოხელეთა პირადი ინტერესებსა და მათ პროფესიულ გადაადგილებას შორის შექმნილ დისბალანსს შეუძლია გამოიწვიოს კორპორატიულობის დარღვევა და „კლანურობის“ წარმოშობა, საჯაროობის, გამჭვირვალობისა და დემოკრატიულობის ჩანაცვლება ორგანიზაციული კარჩაკეტილობით, რაც მთლიანობაში ასუსტებს მიზანმიმართული რეფორმირების პროცესს.

მობილობის კვლევის გზით აღმასრულებელი ხელისუფლების სტრუქტურებში ჩინოვნიკების არაეფექტიანი პროფესიული საქმიანობის

გამოვლენა და თეორიული ანალიზი არა მარტო სამეცნიერო-კვლევით, არამედ უაღრესად პრაქტიკულ ამოცანას წარმოადგენს.

ყოველივე ზემოთ ნათქვამი გვამცნობს და ნათელს ფენს ჩვენს მიერ გამოსაკვლევად დასახული პრობლემის - „**მობილური საჯარო სექტორის ფორმირება და მისი მართვა**“- სახეს და შინაარსს. რაც შეეხება ამ პრობლემის შესწავლის აქტუალობას ამჟამინდელ ეტაპზე, ამას ქვემოთ მოგახსენებთ.

თემის აქტუალობა იმაში გამოიხატება, რომ ადმინისტრაციული რეფორმის ჩარჩოებში სახელმწიფო მართვის სექტორში მიმდინარე ინოვაციური პროცესები მიზნად ისახავს სახელმწიფო მართვის ეფექტიანობის ზრდას. ამ პირობებში იზრდება სახელმწიფო მართვის ორგანოთა საკადრო უზრუნველყოფის მნიშვნელობა და ისეთი მაღალკვალიფიციური სპეციალისტების შერჩევისა და მომზადების როლი, რომლებიც შეძლებენ მუშაობას საკადრო პოტენციალის მართვის, სახელმწიფო საკადრო პოლიტიკის ფორმირების სტრატეგიისა და ტაქტიკის მკაფიო განსაზღვრის, მისი თვისებრივი მახასიათებლების ცვლილებების, სახელმწიფო მოხელეთა საკადრო ზრდის სტიმულირებისა და პროფესიული განვითარების ახალ სისტემაში.

სახელმწიფო მოხელეთა პროფესიული მობილობის პრობლემა წარმოადგენს იმ ფაქტორს, რომელიც ხელს უწყობს სახელმწიფო მოხელეთა მიერ მათზე დაკისრებული თანამდებობრივი ვალდებულებების ხარისხიან შესრულებას და, მთლიანობაში, სახელმწიფო მართვის ეფექტიანობას.

ყოველივე ეს პირდაპირ მიგვითითებს საჯარო სექტორის პროფესიული მობილობის მართვის სოციალური ტექნოლოგიების შემდგომი სრულყოფის რეზერვების კვლევის აუცილებლობაზე.

ამასთანავე, აუცილებელია ღინიშნოს, რომ როგორც ქართულ, ისე დასავლურ სამეცნიერო და კვლევით ლიტერატურაში საჯარო სექტორის მობილობის პროფესიული პრობლემები შედარებით ფრაგმენტულად არის

წარმოდგენილი: სოციალურსა და პროფესიულ მობილობას შორის არაა გავლენიანი მკაფიო სადემარკაციო ხაზი, ეს ცნებები არ არის სრულყოფილად ფორმულირებული სახელმწიფო მოხელეთა სხვადასხვა დონისა და კატეგორიებისათვის, არ არსებობს საჯარო სექტორის მობილობის ანალიზი რეგიონულ დონეზე, არ არის გამოკვლევული მობილობის როლი მართვის ეფექტიანობის ზრდაში და სამოქალაქო საზოგადოების განვითარებაში.

ამდენად, სადისერტაციო კვლევის თემის აქტუალობა განპირობებულია საჯარო სექტორის პროფესიული მობილობის კონცეპტუალური მიდგომებისა და პროფესიულ მობილობაზე ზემოქმედი ფაქტორების დასაბუთების, საჯარო სექტორის მოხელეთა პროფესიული კარიერული ორიენტაციის კვლევის, ანალიზისა და პრაქტიკაში მათი დანერგვის გადაუდებელი საჭიროებით.

სწორედ ამ გარემოებებმა განაპირობა სადისერტაციო კვლევის თემატიკის - „მობილური საჯარო სექტორის ფორმირება და მისი მართვა“ - აქტუალობა და განსაზღვრა მისი შემდგომი სტრუქტურა და შინაარსი. სადისერტაციო ნაშრომში შეჯამებულია საჯარო მოხელეთა პროფესიული მობილობისა და, შესაბამისად, მობილური საჯარო სექტორის ფორმირების როგორც მომხრეების, ისე მოწინააღმდეგეების აზრები და გამოთქმულია ავტორის საკუთარი შეხედულება.

კვლევის მიზნები და ამოცანები. კვლევის მიზანი იყო ადმინისტრაციული რეფორმების პირობებში მობილური საჯარო სექტორის ფორმირებისა და მისი მართვის მიმართულებათა სრულყოფის გზების დადგენა.

მოცემული მიზანი მოითხოვდა შემდეგი კომპლექსური და ურთიერთდაკავშირებული ამოცანების დასახვას და თანამიმდევრობით შესრულებას:

- ცნებების „მობილობა“, „სოციალური მობილობა“, „პროფესიული მობილობა“, „სახელმწიფო მოხელეთა პროფესიული მობილობა“

დაზუსტება და საჯარო მოხელეთა სახელმწიფო და რეგიონული პროფესიული მობილობის მართვის მექანიზმების გამოვლენა;

- რეგიონული სახელისუფლებო ორგანოების მოხელეთა პროფესიული მობილობის დამახასიათებელი თავისებურებების გამოვლენა;
- შემდგომი ანალიზის მიზნით მართვის სოციოლოგიის იმ მეთოდოლოგიური რესურსების გამოვლენა, რომლებიც ზემოქმედებას ახდენენ საჯარო სამსახურის პროფესიულ მობილობაზე;
- სახელმწიფო საჯარო და რეგიონული სამსახურების აღმასრულებელი შტოს მოხელეთა პროფესიული მობილობის სოციალური ტექნოლოგიების დადგენა;
- ადამიანური რესურსების გამოყენებაზე მობილობის ზეგავლენის კვლევა;
- კადრების შერჩევის, განლაგებისა და ჩანაცვლების მიმართულებით საკადრო სამსახურების მიერ წარმართული საქმიანობის ორგანიზების პრაქტიკული ზომების დასახვა;
- სახელმწიფო სამსახურში საუკეთესო სპეციალისტების საკონკურსო საფუძველზე მოზიდვის პროგრამის შემუშავება მობილური საჯარო სექტორის ფორმირებისა და განვითარებისათვის;
- საჯარო სექტორის პროფესიული მობილობის მართვის მექანიზმების გამოვლენა.

კვლევის საგანი და ობიექტი. კვლევის ობიექტია საქართველოს საჯარო მოხელეთა პროფესიული მობილობა, ხოლო კვლევის საგანს ქვეყანაში მიმდინარე ადმინისტრაციული რეფორმის ფონზე საჯარო მოხელეების მობილობის მართვა წარმოადგენს.

თემის შესწავლის მდგომარეობა. სადისერტაციო კვლევის თეორიული ნაწილის დასამუშავებლად გავეცანი და შევისწავლე ქართულ და უცხოური ლიტერატურა. მისი ძირითადი ნაწილი ზოგადი ხასიათისაა, ანუ მასში არაა

საუბარი იმაზე, თუ კონკრეტულად როგორი მეთოდებითა და ინსტრუმენტების რა ნაკრებით უნდა აიგებოდეს მობილური საჯარო სექტორის სქემები, რა გზით უნდა ხერხდებოდეს მათი ოპტიმალური მართვა. კვლევის თემის თეორიული ბაზა ჩამოყალიბების პროცესშია. ამდენად, ჩვენი ინტერესის სფეროში შედიოდა შემდეგი სამეცნიერო მიმართულების ნაშრომები: მენეჯმენტი, საჯარო მართვა, სახელმწიფო მართვის თეორია.

უშუალოდ საქართველოს სივრცისათვის საჯარო სექტორის მობილური რგოლების შექმნისა და მათი მართვის საკითხების ანალიზისადმი მიძღვნილ სახელმძღვანელოს, მონოგრაფიას ან სადისერტაციო ნაშრომს ვერ მივაკვლიე. თუმცა გავეცანი და შევისწავლე ანალოგიური თემატიკის შემსწავლელი ქართული და უცხოური ლიტერატურა. მისი ძირითადი ნაწილი ზოგადი ხასიათისაა.

პირველ რიგში აღვნიშნავთ იმ მოცულობით თეორიულ და მეთოდოლოგიურ ნუსხას, რომელიც არეგულირებს ჩვენი კვლევისათვის საინტერესო სფეროებს. ჩვენ შევისწავლეთ და გავაანალიზეთ 100-ზე მეტი დასახელების წყარო, მაგრამ ვთვლით, რომ მიუხედავად საანალიზო მასალის სიმდიდრისა, ქართველ მკვლევართა ინტერესი ამ საკითხისადმი გაუმართლებლად მცირეა.

მიუხედავად ზემოხსენებული პრობლემისა, ჩვენი სადისერტაციო კვლევის თეორიული ნაწილი ეყრდნობა საკმაოდ ფართო თეორიულსა და მეთოდოლოგიურ ბაზას, რომელშიც როგორც კლასიკოსთა, ისე თანამედროვე მეცნიერების ნაშრომებია წარმოდგენილი.

ვერტიკალური და ჰორიზონტალური მობილობის სამეცნიერო დასაბუთება წარმოადგენს სოციოლოგიური, ეკონომიკური და პოლიტოლოგიური კვლევის არეალს.

კვლევის მეცნიერული სიახლე. სადისერტაციო ნაშრომის მეცნიერული სიახლეები შედეგია:

1. მობილობის თანამედროვე კვლევების კონცეპტუალური მიდგომების საფუძველზე გამოვლენილია მონათესავე, მაგრამ განსხვავებული სპეციფიკა და გენეზისი ისეთი ცნებების შინაარსობრივ მახასიათებლებში, როგორცაა „მობილობა“, „სოციალური მობილობა“, „პროფესიული მობილობა“. დაზუსტდა აღნიშნული ცნებების ფორმულირებები, მოცემულა ცნების „სახელმწიფო მოხელეთა პროფესიული მობილობა“ სოციოლოგიური ინტერპრეტაცია, როგორც პროფესიული საქმიანობის ცვლილების საფუძველზე სახელმწიფო მოხელის სტატუსის ცვლილება საკუთარი უფლებამოსილების ხარისხიანი შესრულების მიზნით;
2. შემუშავებულია ხანგრძლივი პროფესიული მობილობის სქემა რეგიონის საჯარო სამსახურებისათვის;
3. მოცემულია სახელმწიფო საჯარო მოხელეთა პროფესიული მობილობის თავისებურებების დახასიათება სახელმწიფო და რეგიონულ დონეზე, გამოვლენილია განსხვავებანი სახელმწიფო სამსახურების ორგანოებსა და სხვა (მაგალითად, კომერციული) ორგანიზაციებს შორის;
4. დადგენილია საჯარო სექტორის პროფესიული მობილობის კრიტერიუმები მერიტოკრატიული (მართვის კომპეტენტური სტილი) და პატრიმონიალური (მართვის ლოიალური სტილი) მმართველობის ტიპთა თვალსაზრისით;
5. განსაზღვრულია საჯარო სექტორის პროფესიული მობილობის სოციალური ტექნოლოგიები; შემუშავებულია თანამდებობრივი რეგლამენტები რეგიონული საჯარო სამსახურებისათვის (პრაქტიკაში შემდგომ დასანერგად), დებულება რეგიონული საკადრო რეზერვების ფორმირების წესის შესახებ;
6. შემუშავებულია საკონკურსო წესით შერჩეული სტაჟიორების გამოყენების ეფექტიანი მექანიზმი სახელმწიფო ორგანოებში უმაღლესი

სასწავლო დაწესებულებების კურსდამთავრებულთა შორის საუკეთესოთა მოსაზიდად;

7. შემუშავებულია საჯარო ორგანოების საკადრო პოტენციალის ფორმირებისა და შემდგომი განვითარების რეგიონული პროგრამა, რომლის სიახლე მდგომარეობს საჯარო სამსახურის არსებულ სტრუქტურაში მობილური პროფესიული ელემენტის იტეგრაცია და საკონკურსო პროცედურის საკონკურსო წესი;
8. გამოვლენილია საჯარო მოხელეთა პროფესიული მობილობის სრულყოფის მექანიზმები. გარდა ამისა, აღმასრულებელ ორგანოებში მაღალპროფესიული საჯარო მოხელეების მობილური კორპუსის ფორმირების მიზნით, შეთავაზებულია მიზნობრივი კომპლექსური პროგრამა „მობილური საჯარო სექტორი“, რომელიც წარმოადგენს სოციალურ-მმართველობითი და სპეციალური საკადრო ტექნოლოგიების სინთეზს.

ნაშრომის პრაქტიკული მნიშვნელობა. გამოიხატება იმაში, რომ: სადისერტაციო კვლევის დასკვნების გამოყენება შესაძლებელია სახელმწიფო ხელისუფლების ცენტრალური და რეგიონული ორგანოების საკადრო განვითარების პროგრამების შექმნის პროცესში, აგრეთვე საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის საკითხების შემდგომი კვლევების დროს.

გარდა ამისა, სადისერტაციო კვლევის დასკვნებისა და შედეგების გამოყენება შესაძლებელია ისეთი სასწავლო კურსების მომზადების დროს, როგორებიცაა „სახელმწიფო და მუნიციპალური მართვა“, „მართვის სოციოლოგია“, „სახელმწიფო სამსახურების სოციოლოგია“ როგორც უმაღლეს სასწავლებლებში, ისე საჯარო მოხელეების კვალიფიკაციის ამაღლებისა და პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების კურსების მომზადებაში.

ასევე შესაძლებელია კვლევის შედეგებისა და დასკვნების გამოყენება საკადრო პოტენციალისა და განვითარების რეგიონული პროგრამების მომზადებისას.

ნაშრომის მოცულობა და სტრუქტურა. სადისერტაციო ნაშრომი შესრულებულია კომპიუტერზე აკრეფილ 170 გვერდზე, შედგება შესავლის, სამი თავის, ექვსი პარაგრაფის, დასკვნისა და გამოყენებული ლიტერატურის სიისაგან, რომელიც მოიცავს ასზე მეტ წყაროს. ნაშრომს ახლავს დისერტაციის ტექსტში ჩართული ათი ცხრილი, შვიდი დიაგრამა და ორი ნახაზი.

სადისერტაციო ნაშრომის ზოგადი შინაარსი

თავი 1. სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის კვლევების თეორიული საფუძვლები:

პროფესიული მობილობის ცნება და სოციალური არსი - ტერმინი „მობილობა“ პირველად სამეცნიერო ლიტერატურაში შემოიღო პ.სოროკინმა. იგი იყენებდა მას ცვლილებების დახასიათებისთვის, რომელიც კაპიტალიზმის ზეგავლენით წარმოიქმნებოდა საზოგადოების სოციალურ სტრუქტურაში. პ. სოროკინის აზრით, პირველ რიგში ეს ცვლილებები გამოწვეული იყო სოფლებიდან ქალაქებში ადამიანთა დიდი მასების გადაადგილებით, მეორე, მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილის დაბალი სოციალური საფეხურიდან უფრო მაღალ საფეხურზე გადასვლით. ამასთანავე, როგორც ამას მიიჩნევდა სოროკინი, განვითარებულ კაპიტალისტურ ქვეყნებში, წარმოიქმნება საშუალო კლასი, რომელსაც გააჩნია კეთილდღეობის შედარებით მაღალი დონე. ხდება დისტანციის შემცირება მოსახლეობის უღარიბეს და მდიდარ, შეძლებულ ფენებს შორის.

პ.სოროკინის მიხედვით მობილობა - ეს არის მოქნილობა, მანევრირება, ე.ი. საზოგადოების ბუნებრივი მდგომარეობა, რომელიც მოიცავს ინდივიდების ან ჯგუფების არა მარტო სოციალურ გადაადგილებას, არამედ სოციალური ობიექტების (ფასეულობების) ცვლილებას სოციალურ სივრცეში, ე.ი. ის ყველაფერი რაც შექმნილია და იცვლება ადამიანის მიერ. კატეგორია „მობილობა“-ს პ.სოროკინი აკავშირებს სოციალურ გარემოში ინდივიდის

პოზიციონირებასთან, რასაც მიყავს მეცნიერი ინდივიდებსა და სოციალურ მოვლენებს შორის ურთიერთობების და ურთიერთკავშირების ანალიზთან.

საზოგადოებაში ინდივიდის ვერტიკალური და ჰორიზონტალური პარამეტრების გამიჯვნა, ადამიანის სოციუმში და იერარქიაში არსებობა, დომინირება და სუბორდინაცია, ავტორიტეტი და მორჩილება, სამსახურში დაწინაურება თუ დაქვეითება, როგორც გადადგილება და მისი შესაბამისი ურთიერთკავშირი, წარმოადგენს საზოგადოების სტრატეფიკაციას. ასეთ კავშირებს რთულ სოციალურ სამყაროში ორიენტაციის მოხერხებულობისთვის უწოდებენ მობილობის ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ პარამეტრებს. სოციალური ტექნოლოგიის და ასევე სოციალური გარემოს თვალსაზრისით, სოციალოგია ემყარება სოციალური გარემოს ორ ძირითად პარამეტრს: ჰორიზონტალურ და ვერტიკალურ გადაადგილებას.

მაშასადამე, საზოგადოებაში ადამიანის მდგომარეობის ცვლილების პროცესის თეორიული ანალიზი შეიძლება განვიხილოთ, როგორც მობილობა. ჩვენი აზრით, მობილობა რთული სოციალური მოვლენაა, თუმცა მასში დომინანტური არის ინდივიდის გადაადგილება სოციალური სივრცის შიგნით.

პროფესიული მობილობის მეთოდოლოგიურმა ანალიზმა, რომელიც მოყვანილია რ.ბუდონის, კ.დევისის, უ.მურის და სხვათა კვლევებში, გამოიწვია პროფესიული მობილობის კვლევისადმი ოთხი ურთიერთდაკავშირებული მიდგომის გამოყოფა: პიროვნულ-საქმიანი, სისტემურ-სინერგეტიკული, მოვლენითი, კომპეტენტური.

მოცემულმა მიდგომებმა განსაზღვრეს პიროვნების თვისებები, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ პროფესიულ მობილობას როგორც ადამიანის საქმიანობის და განვითარების შიდა მექანიზმს, რომლის შედეგია პროფესიაში ადამიანის თვითრეალიზაცია, ადამიანის მიერ საკუთარი თავის და პროფესიული და სასიცოხლო გარემოს გარდაქმნის პროცესი. შევჩერდებით

პიროვნების მახასიათებლების შესწავლის კვლევით მიდგომებზე, რადგან ზუსტად პიროვნების მახასიათებლებს გააჩნიათ განსაკუთრებული მნიშვნელობა პროფესიული მობილობისთვის. პიროვნულ-საქმიანი მიდგომა ავლენს პიროვნების ისეთ მახასიათებლებს, როგორც არის სპეციალისტის თვისება, მოახდინოს თავისი პროფესიონალიზმის საწყისი დონის რეფლექსირება, ობიექტურად შეაფასოს საკუთარ პიროვნებაში და საქმიანობაში მომხდარი ცვლილებების დონე და ა.შ. სისტემურ-სინერგეტიკული მიდგომა გამოავლენს პიროვნების ისეთ მახასიათებლებს, როგორც არის საკუთარი მომავლის შეფასების, თავისი განვითარების პროგნოზირების, შესარჩევ სიტუაციაში გადაწყვეტილების თავისუფლად მიღების უნარი და სხვა. მოვლენითი მიდგომა ახდენს ორიენტირებას პროფესიული უნარების და ხელობის შესწავლაზე სწრაფად ცვალებადი მოვლენების პირობებში და განსაზღვრავს მოვლენების მნიშვნელობას სპეციალისტის კვალიფიკაციის ამაღლებისათვის. კომპეტენტური მიდგომა წარმოადგენს მობილობას როგორც სპეციალისტის განსაზღვრული კომპეტენციების ერთობლიობას, რომლებიც ყალიბდება, აქტუალიზირდება და აქტიურდება მნიშვნელოვანი პრობლემების წარმოქმნასთან ერთად.

პროფესიული მობილობა - ინდივიდის პოზიციის ცვლილება საზოგადოების პროფესიულ-საკვალიფიკაციო სტრუქტურაში, ადამიანების გადასვლა ერთი ტიპის პროფესიული ჯგუფებიდან და ფენებიდან სხვაში. პროფესიულ-საკვალიფიკაციო სტრუქტურაში განასხვავებენ „ვერტიკალურ“ პროფესიულ მობილობას - მოძრაობა ზემოთ-ქვემოთ და „ჰორიზონტალურს“ - გადაადგილება პროფესიისა და კვალიფიკაციის შეცვლის გარეშე. პროფესიული მობილობის მნიშვნელოვანი შემადგენელია-პროფესიონალიზმი.

სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის თავისებურებები - სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობა

განიხილება მართვის ბიუროკრატიულ სტრუქტურაში როგორც ინდივიდის მიერ პროფესიულ-სტატუსური მდგომარეობის ცვლილება. პრობლემის კვლევისადმი ასეთი მიდგომა გვკარნახობს პროფესიული მობილობის როგორც ეფექტიანი ბიუროკრატიის ერთ-ერთი ფაქტორის შესწავლას. სახელმწიფო საჯარო სამსახური წარმოადგენს ბიუროკრატიული ორგანიზაციის კლასიკურ ტიპს.

ბიუროკრატიულ მართვაში პროფესიული მობილობის განმასხვავებელი თვისებები გაანალიზირებულია სოციოლოგიის კლასიკოს მ.ვებერის მიერ. განიხილავდა რა ბიუროკრატიული ორგანიზაციის თავისებურებებს, მეცნიერი აღნიშნავდა ჩინოვნიკის პროფესიული სტატუსით თანამდებობის განპირობებულობას. თანამდებობაზე დანიშვნას და მის დაწინაურებას განსაზღვრავდა როგორც ვერტიკალური მობილობის დამოკიდებულებას ადამიანის დამსახურებიდან გამომდინარე. ამასთანავე, ბიუროკრატია გამოყოფილია პოლიტიკური ხელისუფლებისგან.

ბიუროკრატიულ სისტემაში სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის ერთ-ერთი განმასხვავებელი თავისებურებაა მისი რეგლამენტაცია კანონმდებლობის მეშვეობით.

სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მობილობა ლატენტურია, მისი გაზომვა ძნელია, იგი ხანგრძლივია დროის მიხედვით. კომერციულ ორგანიზაციაში თანამშრომელთა საქმიანობა ემორჩილება ბაზრის მოთხოვნებს, გამოიყენება სისტემაში შესვლის სხვა არხებიც, კარიერა ატარებს მოკლევადიან ხასიათს, არ არსებობს ხისტი აკრძალვების და შეზღუდვების სისტემა, თანამშრომლები მუშაობენ შრომითი ხელშეკრულების, და არა სამსახურებრივი კონტრაქტის საფუძველზე.

ქვეყანაში გასატარებელი ადმინისტრაციული რეფორმის პირობებში სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის თავისებურებები

დამოკიდებულია სახელმწიფო საჯარო სამსახურის კანონმდებლობით განსაზღვრულ ცნებაზე და არსზე.

საქართველოს კანონმდებლობაში სახელმწიფო საჯარო სამსახური განისაზღვრება და ყალიბდება შემდეგნაირად: „საქართველოს სახელმწიფო საჯარო სამსახური - ეს არის სახელმწიფო სამსახურის სახეობა, რომელიც წარმოადგენს საქართველოს მოქალაქეების პროფესიულ სამსახურებრივი საქმიანობას სახელმწიფო ორგანოების უფლებამოსილების შესრულების უზრუნველსაყოფად.“

სახელმწიფო საჯარო სამსახურის თანამდებობის მაღალპროფესიულად შესრულების ეტაპისთვის დამახასიათებელია მოხელეების მიერ საკუთარი თანამდებობის თავისებურებების, მისი ფუნქციების, შესრულების ტექნოლოგიის ღრმა ცოდნა და ასევე მაღალი პროფესიონალიზმი სამსახურებრივი ვალდებულებების შესრულებაში. სახელმწიფო საჯარო მოხელეების იმ კატეგორიის მიმართ, რომლებიც შეადგენენ სახელმწიფო საჯარო სამსახურის საკადრო შემადგენლობის საფუძველს, საჭიროა სამსახურებრივი საქმიანობის სტიმულირების სხვადასხვა ფორმების გამოყენება. ამ ეტაპზე ხდება ჰორიზონტალური და ვერტიკალური გადაადგილება. საკადრო სამსახურები ვალდებულნი არიან უზრუნველყონ ამ კატეგორიის სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული განვითარება. ეს არის გადამზადების, კვალიფიკაციის ამაღლების, საკადრო რეზერვში ჩასმის შესაძლებლობები. ყველა ეს ზომა საშუალებას აძლევს სახელმწიფო საჯარო მოხელეს, პროფესიულად გაიზარდოს, ხოლო სახელმწიფო ორგანოს კი აძლევს შესაძლებლობას, მიიღოს მათგან მაქსიმალური უკუგება.

სამსახურთან შეგუების ინოვაციური მეთოდი ახასიათებს მოხელეებს, რომლებსაც გააჩნიათ ინტელექტუალური განვითარების მაღალი დონე, არასტანდარტული მიდგომები სამსახურებრივი ამოცანების

გადაწყვეტისადმი, მმართველობით საქმიანობაში სხვადასხვა ტიპის სიახლეების მოძიებისა და დანერგვის უნარი.

თავი 2.სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვა:

სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიულ მობილობაზე მოქმედი ფაქტორები - სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის თანამედროვე ტენდენციები გვიჩვენებს, რომ სამსახურის დაწყების შემდეგ სახელმწიფო საჯარო სამსახურის სისტემაში მობილობის ყველა შემდგომი ეტაპის ათვისება დამოკიდებულია რიგ შიდა და გარე ფაქტორებზე.

სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიულ მობილობაში მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ფორმალური კრიტერიუმები: ორგანიზაციაში მუშაობის სტაჟი, სახელმწიფო სამსახურში მუშაობის სტაჟი, დამატებითი უმაღლესი განათლების მიღება, სამეცნიერო ხარისხის არსებობა, ასაკი, სქესი და სხვა.

ავტორის აზრით, სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის პრობლემის განხილვის დროს აუცილებელია ყურადღების გამახვილება შემდეგ ფაქტორებზე:

- განათლების დონე (საშუალო, დაწყებითი პროფესიული, საშუალო პროფესიული, უმაღლესი პროფესიული, სამეცნიერო ხარისხი არსებობა);
- სამუშაო გზის გრძლიობა;
- მობილობის ზღუდეები;
- ნომენკლატურული გამოცდილება.

განსხვავებული მიდგომების შესწავლის საფუძველზე, ფაქტორები, რომლებიც მოქმედებს სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიულ მობილობაზე, შეიძლება დაიყოს რამდენიმე ჯგუფად:

გარე ფაქტორებს მიეკუთვნება: გლობალური; ქვეყანაში, რეგიონში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური სიტუაცია; შრომის ბაზრის მდგომარეობა შეპირისპირებული პროფესიული ჯგუფების მიხედვით; რეგიონი და მისი საინვესტიციო მიმზიდველობა.

შიდა ფაქტორები შეიძლება დავყოთ შემდეგ ქვეჯგუფებად:

- **ორგანიზაციული ფაქტორები:** საკადრო პოლიტიკის სისტემა; სტრუქტურული რეორგანიზაციები; უფლებამოსილების გამიჯვნის საკანონმდებლო ცვლილება; სახელმწიფო საჯარო მოხელეების საკადრო კორპუსის ჩამოყალიბების, განვითარების და გამოყენების სტრატეგიის არსებობა; საკადრო ტექნოლოგიების დანერგვის სისტემა; საჯარო სამსახურის სისტემის ფარგლებში დასაქმების პერსპექტივები; დამოკიდებულება პირად მიღწევებსა და თანამდებობრივი ზრდას შორის; სახელმწიფო საჯარო მოხელეების როტაციის მეთოდის არსებობა);
- **მატერიალურ-მასტიმულირებელი ფაქტორები:** პროფესიულ-თანამდებობრივი პოზიცია; შრომის ანაზღაურების სისტემა, რომელიც ორიენტირებულია შედეგზე; სოციალური გარანტიები; საპენსიო უზრუნველყოფა; საცხოვრებლით უზრუნველყოფა;
- **ინდივიდუალურ-პიროვნული ფაქტორები:** ინდივიდუალური შესაძლებლობები, პროფესიული უნარები, ინდივიდის ცხოვრებისეული ფასეულობების სტრატეგიები და ორიენტაციები; აქტიურობის დონე პროფესიულ და კარიერულ ზრდაში; პრესტიჟი ორიენტირებულობა კარიერაზე; მოტივაცია პროფესიულ სამსახურებრივ საქმიანობაზე; ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების უნარი; სოციალური სტატუსი, სოციალური კომპეტენტურობა.

სახელმწიფო საჯარო სამსახურის რეფორმირება, რომელიც მიმდინარეობს ადმინისტრაციული რეფორმის ფარგლებში, ცვლის არა მარტო

სახელმწიფო საჯარო სამსახურის ორგანიზაციის მიმართ მიდგომებს, არამედ სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მოტივაციასაც.

სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვის პრობლემის განხილვისას, უნდა აღვნიშნოთ არსებული დისფუნქციური გადახრები. დღეს მოქალაქის სახელმწიფო სამსახურში მიღება, დაწინაურება და პროფესიული მობილობა ხშირ შემთხვევაში დამოკიდებულია არა მისი პროფესიონალიზმის დონეზე და პიროვნულ თვისებებზე, არამედ მრავალ სუბიექტურ ფაქტორზე, რეგიონში პოლიტიკურ ლიდერზე და მის “გუნდზე”, ლოიალობაზე, პროტექციაზე და ა.შ.

პროფესიული მობილობის მართვის ტექნოლოგიის პოზიციიდან სამსახურებრივი ქცევის წესები და პროფესიული ეთიკის ნორმები (პრინციპულობა და პატიოსნება) არსებითად გაუფასურდა და დაკარგა საქმიანობის დომინანტას აზრი, დაუთმო რა ადგილი ლოიალობას და კომპრომისის მოძებნის უნარს.

ინოვაციური ორგანიზაციული კულტურა გულისხმობს სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მიერ საკუთარი ფუნქციების შესრულებას, რაც ეფუძნება ოთხ ელემენტს: ინოვაციის უნარი, რომელიც რეიტინგით უსწრებს რაციონალიზაციის უნარს; პრიორიტეტების რეორიენტაცია, ანუ მოსახლეობისთვის გაწეული მომსახურების რაოდენობრივი მაჩვენებლებიდან ხარისხის მაჩვენებლებზე გადასვლა; თანამშრომელთა შემოქმედება, ნიჭი., რომელიც დამოკიდებულია არა მარტო მატერიალურ რესურსებზე და ფინანსურ სახსრებზე, არამედ მეცნიერების მიღწევების შესწავლის უწყვეტობაზე, აბსტრაქტული გონივრული საქმიანობისადმი სწრაფვაზე.

სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვის თავისებურებები ადმინისტრაციული რეფორმის პირობებში - სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვა ადმინისტრაციული რეფორმის პირობებში დაკავშირებულია ხელისუფლების დაყოფასთან და

მიმართულია სახელმწიფო საჯარო სამსახურის ინსტიტუტის საკადრო პოტენციალის ეფექტიან გამოყენებაზე ხარისხიანი სახელმწიფო მართვის უზრუნველყოფისთვის.

უნდა აღინიშნოს, რომ რეფორმის წარმატება ბევრად არის დამოკიდებული სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მიერ მათი მიზნების, ამოცანების და მისი შედეგების შეფასების გააზრებაზე.

„საქართველოს სახელმწიფო საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონით სახელმწიფო საჯარო მოხელეს ენიჭება საკონკურსო საფუძველზე თანამდებობრივი დაწინაურების უფლება, შესაბამისად განსაზღვრულია საკადრო შემადგენლობის ჩამოყალიბების პრიორიტეტული მიმართულებები, რომლებიც უნდა განხორციელდეს შემდეგ საფუძველზე: სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მომზადების და განვითარების; კადრების როტაციის; საკონკურსო საფუძველზე საკადრო რეზერვის ჩამოყალიბების და ეფექტიანი გამოყენების; სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული სამსახურებრივი საქმიანობის შედეგების შეფასების; თანამდებობრივი ტექნოლოგიების გამოყენების.

საკადრო პოლიტიკაში სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მაღალპროფესიული კორპუსის ჩამოყალიბების ახალი მიმართულებები ითვალისწინებს სახელმწიფო ორგანოების და საკადრო სამსახურების ხელმძღვანელების მიზანმიმართულ მუშაობას სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული განვითარებისთვის და თანამდებობრივი წინსვლისთვის.

აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო საჯარო მოხელეების სუბიექტობიექტური საქმიანობა არის ორხმრივი, მართვადი, მრავალწახნაგოვანი და უწყვეტი პროცესი. პროფესიული მობილობა წარმოადგენს მის შემადგენელ ნაწილს. მართვის სუბიექტის სახით გამოდიან დამქირავებლის წარმომადგენლები და საკადრო სამსახურები, რომლებსაც გააჩნიათ

სოციალურ-ფუნქციური სტატუსი, მართვის ობიექტის სახით გამოდიან სახელმწიფო საჯარო მოხელეები.

პროფესიული მობილობის მართვის პროცესში საკადრო სამსახურების კომპეტენციის ფარგლები მოიცავს: უახლოეს და შორეულ პერსპექტივაზე გათვლილ პერსონალზე მოთხოვნის პროგნოზირებას; საკონკურსო არხებისა და პროფესიული რესურსების გამოყენებით მათი პროფესიული განვითარების დაგეგმვას; საუკეთესო კადრების შერჩევას; მათი კარიერის დაგეგმვასა და განაწილებას; პიროვნული და პროფესიული თვისებების ობიექტური შეფასების საფუძველზე პერსონალის პროფესიულ-საკვალიფიკაციო და თანანამდებობრივი ზრდის უზრუნველყოფას; პერსონალის ეფექტიანი საქმიანობის მოტივაციის სისტემის შექმნას. ამასთანავე საკადრო სამსახურები არეგულირებენ სოციალურ ურთიერთობებს სახელმწიფო მართვის სუბიექტსა და ობიექტს შორის.

კვლევის მსვლელობისას, იმ პროცესების ანალიზისათვის, რომლებიც დაკავშირებულია რეგიონის დონეზე პროფესიული მობილობის მართვასთან, გამოვიყენეთ შემდეგი სოციოლოგიური მეთოდები: ნორმატიული საბუთების შესწავლა, გასაუბრება, დაკვირვება, ასევე საინფორმაციო-ანალიტიკური მასალების, სტატისტიკური და სოციოლოგიური კვლევების მონაცემების ანალიზი. სოციოლოგიური გამოკითხვებისა და საექსპერტო შეფასებების მეთოდმა შესაძლებლობა მოგვცა, გაგვეხსნა სახელმწიფო მართვის სუბიექტის სოციალური ბუნება და ჩაგვეტარებინა პროფესიული მობილობის დიაგნოსტიკა სახელმწიფო საჯარო სამსახურის შრომის შიდა ბაზარზე, დაგვესაბუთებინა პრიორიტეტული ტექნოლოგიების სახით საკონკურსო შერჩევა, საკადრო რეზერვის ჩამოყალიბება, სახელმწიფო საჯარო მოხელეების დამატებითი პროფესიული განათლება.

თავი 3. სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვის სრულყოფა:

სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვის სოციალური ტექნოლოგიები რეგიონის სახელმწიფო ხელისუფლების ადმინისტრაციულ ორგანოებში - მმართველობით პრაქტიკაში თანამედროვე სოციალური ტექნოლოგიების გამოყენება განპირობებულია მისაღები მმართველობითი გადაწყვეტილებების ეფექტიანობის ამაღლების აუცილებლობით, სახელმწიფო საჯარო სამსახურის ინოვაციური განვითარების უზრუნველყოფით, სოციალურ გარემოსთან მათი აქტიური ურთიერთქმედებით.

სოციალური ტექნოლოგიები წარმოადგენს ყველაზე დაბალი მმართველობითი ხარჯების გაწევით საუკეთესო სოციალური შედეგის მიღების მიზნით საზოგადოებრივი პროცესების დინამიკის და განახლების პირობებში სოციალურ სისტემაზე მთლიანად ან მის ცალკეულ ნაწილებზე მიზანმიმართული ზემოქმედების ხერხებისა და მეთოდების ერთობლიობას.

სოციალური ტექნოლოგია წარმოადგენს თანმიმდევრული და ურთიერთდაკავშირებული ეტაპების, პროცედურების და ოპერაციების სისტემაზე კონკრეტული სოციალური პროცესის გაშლის შედეგად მისი ანალიტიკური დაწვევრიანების გზით განსაზღვრული სოციალური მიზნის მიღწევის მეთოდს.

საქართველოს სახელმწიფო საჯარო სამსახურის სისტემაში ჩამოყალიბდა და მოქმედებს პროფესიული ვერტიკალური მობილობის მართვის განსაზღვრული წესი, რომელიც ითვალისწინებს სახელმწიფო საჯარო მოხელის თვისებებს, სამუშაო გამოცდილებას, დაქირავების პირობებს, სამუშაოს ტიპს და დაკავებულ თანამდებობას.

ვერტიკალური პროფესიული მობილობის მართვა ეფუძნება ნორმატიულად განსაზღვრულ ტექნოლოგიებს: დაქირავების საკონტრაქტო სისტემას, ვაკანტური თანამდებობების დასაკავებლად საკონკურსო პროცედურების გამოყენებას და საკადრო რეზერვის ჩამოყალიბებას,

საკვალიფიკაციო გამოცდის და ატესტაციის ჩატარებას. სახელმწიფო საჯარო მოხელეების დაწინაურებისათვის მთავარი კრიტერიუმებია - მუშაობის სტაჟი და ხარისხი, პროფესიონალიზმი, გამოცდილება, უფრო საპასუხისმგებლო სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა და ასევე ჯანმრთელობის მდგომარეობა. სამეგრელო-ზემო სვანეთის მხარის სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელი ორგანოების მუშაობის პრაქტიკა ეფუძნება სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვის ზემოხსენებულ ტექნოლოგიებს, ამავდროულად იქმნება საკუთარი ნორმატიული ბაზა, რომელიც ავითარებს ამ ტექნოლოგიებს.

ხელმძღვანელმა არა მარტო უნდა იცოდეს და იცავდეს საქართველოს კონსტიტუციას, სამსახურის წესდებას, შესაბამის ნორმატიულ-სამართლებრივ აქტებს, არამედ, როგორც მართვის სუბიექტი, უნდა უზრუნველყოფდეს სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მიერ მათ შესრულებასაც.

სოციალიზაციის პროცესში სახელმწიფო საჯარო მოხელე ითვისებს სახელმწიფო სამსახურის სისტემაში არსებული ქცევის ნორმებს და წესებს, ნორმატიულ აქტებს, იმაღლებს პროფესიული ცოდნის დონეს, ასრულებს თანამდებობრივ მოვალეობებს და უშუალო ხელმძღვანელის ცალკეულ დავალებებს. გამოსაცდელი ვადის გავლის შედეგების მიხედვით, სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი საჯარო მოხელეზე ადგენს დახასიათებას, სადაც ასახულია მისი პიროვნული და საქმიანი თვისებები, პროფესიული მომზადების დონე და სახელმწიფო საჯარო მოხელესთვის დამახასიათებელი თვისება, დამოუკიდებლად შეასრულოს კონკრეტული თანამდებობით დაკისრებული ვალდებულებები. ასეთი ტექნოლოგიის დანერგვა იძლევა შემდეგ დადებით შედეგებს:

- ხელს უწყობს ინდივიდის სოციალიზაციას, მის სწრაფ ჩართვას ახალ გარემოში, დაკისრებული მოვალეობების ხარისხიანად შესრულებას;
- ეხმარება მუშა ჯგუფის ჩამოყალიბებაში;

- ზრდის ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობას სახელმწიფო მოხელის პროფესიულ სოციალიზაციაზე.

გამოსაცდელი ვადის ორგანიზების ახალი მიდგომების დანერგვამდე, ადგილი ჰქონდა შემთხვევებს, როდესაც კონკურსით მოსულმა მაღალპროფესიულ სპეციალისტებმა ვერ შეძლეს ახალ გარემოში ადაპტაცია და დატოვეს სამსახური გამოსაცდელი ვადის დასრულებამდე.

ამ ტექნოლოგიამ შეიძლება წარმატებულად იმუშაოს სახელმწიფო ორგანოების პრაქტიკაში, მაგრამ იგი მოითხოვს წინასწარ მუშაობას სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელებთან, მათ სწავლებას, განმარტებებს ახალი თანამშრომლის ადაპტირებისთვის დონისძიებების კომპლექსის ორგანიზების აუცილებლობის შესახებ, მათი შესრულების კონტროლს სახელმწიფო ორგანოების კადრების სამსახურების მხრიდან.

დამატებითი პროფესიული განათლების მიზანია - სპეციალისტების მიერ ახალი თეორიული და პრაქტიკული ცოდნის მიღება და განახლება, რომელიც კავშირშია კვალიფიკაციის დონის მოთხოვნების ზრდასთან და პროფესიული ამოცანების გადაწყვეტის თანამედროვე მეთოდების ათვისების აუცილებლობასთან.

კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“ 54-ე მუხლი ითვალისწინებს საჯარო მოხელის უფლებას პროფესიულ გადამზადებაზე, კვალიფიკაციის ამაღლებაზე და სტაჟირებაზე.

რეგიონის სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელ ორგანოებში სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვის სრულყოფის ძირითადი მიმართულებები - რეგიონის სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელ ორგანოებში სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მაღალპროფესიული კორპუსის ჩამოყალიბებისათვის საკადრო მუშაობის მართვის პრაქტიკაში საჭიროა პროგრამულ-მიზნობრივი კომპლექსის დანერგვა, სახელწოდებით „სახელმწიფო სამსახურის კადრების

პროფესიული მობილობა“, რომელიც წარმოადგენს სოციალურ-მართველობით და სპეციალურ საკადრო ტექნოლოგიების სისტემურ ერთობლიობას.

ჩვენი აზრით, სოციალურ-მართველობითი ტექნოლოგიების კომპლექსი უნდა მოიცავდეს შემდეგ მნიშვნელოვან მდგენელებს:

1. რეგიონის სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელი ორგანოების კადრების პროფესიული მობილობის მართვის საორგანიზაციო-ნორმატიულ და მეთოდური უზრუნველყოფის ტექნოლოგიებს;
2. კადრებში (ვის, როდის, რამდენი) ორგანიზაციის მიმდინარე, პერსპექტიული და სტრატეგიული მოთხოვნილებების გამოვლინების და საკადრო სიტუაციის ანალიზის ტექნოლოგიებს;
3. სახელმწიფო მოხელეების ინტერესების, მოტივების, პროფესიული ორიენტაციის, პიროვნული, პროფესიული და საქმიანი თვისებების სოციოლოგიური მონიტორინგული დიაგნოსტიკის ტექნოლოგიებს;
4. კადრების პროფესიული მობილობის მართვის საინფორმაციო-ანალიტიკური უზრუნველყოფის, პრობლემური ზონების გამოვლენის და მათი გადაწყვეტის რეკომენდაციების შემუშავების ტექნოლოგიებს.

სპეციალურ საკადრო ტექნოლოგიებს მივაკუთნებთ კადრების შერჩევისა და გადანაწილების, მოტივაციისა და სტიმულირების, სწავლებისა და განვითარების ტექნოლოგიებს და საზგასმით აღვნიშნავთ ამ ტექნოლოგიების შინაარსის „ორგანიზაცია-სოციალური გარემო“ სისტემაში განხორციელების ეფექტიანი კომუნიკაციური დისკურსის მნიშვნელობას.

ორი ტიპის ტექნოლოგიის ერთობლიობა შესაძლებლობას იძლევა სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მობილობის მართვის პრინციპულად ახალი სისტემის შესაქმნელად, რაც გამოიწვევს მნიშვნელოვან სინერგეტიკულ ეფექტს.

კვლევებმა გვიჩვენა, რომ საკადრო მუშაობის სფეროში პროგრამულ-მიზნობრივი პროექტირების მხრივ, არ არსებობს სამეცნიერო ლიტერატურა.

წინამდებარე კვლევის მასალებში წარმოდგენილია ასეთი კომპლექსის ელემენტები:

- პროფესიული მობილობის მდგომარეობის სოციოლოგიური მონიტორინგული დიაგნოსტიკის სოციალურ-მართველობითი ტექნოლოგიები, მართველობითი ზემოქმედების ორგანიზაციის და მართველობითი გადაწყვეტილებების განხორციელების შეფასების მეთოდები, ზოგიერთი მიდგომა მობილობის მართვის საინფორმაციო-ანალიტიკური უზრუნველყოფისადმი, კადრების რეზერვთან მუშაობის ჩათვლით. ამის განხორციელებისათვის საჭიროა სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოებიდან პრაქტიკოსი სპეციალისტების და სხვადასხვა სამეცნიერო დარგებიდან მეცნიერების ძალისხმევის გაერთიანება სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელი ორგანოების პერსონალის მართვის ერთიანი მიზნობრივი პროგრამის ფარგლებში;
- სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვის სრულყოფის შემდეგი მიმართულებაა სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანოს სტრუქტურის ოპტიმიზაცია ზედმეტი ფუნქციების, რუტინული სამუშაოს, მართვის დონეების რაოდენობის შემცირების, სტრუქტურულ ქვედანაყოფებში პარალელიზმის აღმოფხვრის ხარჯზე;
- აუცილებელია გადასვლა ვებერთელა სტრუქტურიდან უფრო მოქნილ და ადაპტირებულ საორგანიზაციო ფორმებზე;
- ალტერნატიული შეიძლება იყოს სტრუქტურის აგების ფუნქციური პრინციპიც, როდესაც ქვედანაყოფებს ევალებათ საქმიანობის მიმართულება და არა თვით საქმიანობის საგანი. ეს იძლევა შესაძლებლობას, უფრო ზუსტად განისაზღვროს სამუშაოს არა მარტო შინაარსი, არამედ მისი მოცულობა თითოეული სპეციალისტისთვის. ამასთანავე, უფლებამოსილების დელეგირება შეიძენს მკაფიოდ აღსაწერ

ბაზას - სამუშაოს კონკრეტულ ტიპებს, რომლებიც მოითხოვს უფლებამოსილებისა და რესურსული უზრუნველყოფის საკმაოდ განსაზღვრულ რაოდენობას;

- აუცილებელია სახელმწიფო საჯარო სამსახურის თითოეული თანამდებობის მიხედვით სამსახურებრივი საქმიანობის ეფექტიანობისა და შედეგიანობის რაოდენობრივი და ხარისხობრივი მაჩვენებლების შემუშავება, რაც უზრუნველყოფს პროფესიული საქმიანობის ობიექტურ შეფასებას.

როგორც თვისებრივი შემადგენლობის ანალიზმა აჩვენა, სახელმწიფო ხელისუფლების აღმასრულებელი ორგანოების სახელმწიფო საჯარო მოხელეების კორპუსისათვის დამახასიათებელია „დაბერების“ ტენდენცია, განსაკუთრებით უფროსი და წამყვანი თანამდებობების მქონე ჯგუფებში, სტრუქტურული ქვედანაყოფების ხელმძღვანელებში. აღინიშნება ახალგაზრდა სპეციალისტებისთვის ვერტიკალური მობილობის არხების დახშობა, გამოვლენილია ტენდენცია, რომელიც უჩვენებს: რაც უფრო მაღალია თანამდებობების ჯგუფი, მით უფრო ნაკლები ქალბატონი ინიშნება ამ თანამდებობებზე.

რეგიონისა და ქვეყნის საკადრო პოტენციალის განხორციელების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიმართულებას წარმოადგენს მმართველობითი კადრების რეზერვის ჩამოყალიბება, მისი ეფექტიანი გამოყენება საქართველოს ცენტრალური ხელისუფლების ორგანოების სისტემაში. წინამდებარე ნაშრომის საკვანძო მიზანია - *იმ მოქალაქეების გამოვლენა, მოზიდვა და მხარდაჭერა განვითარებაში, რომლებსაც საკუთარი პოტენციალის მიხედვით უნარი აქვთ ჩამოაყალიბონ სახელმწიფო და მუნიციპალური მართვის სისტემის პროფესიულ-კულტურული ბირთვი.*

დასკვნა

მობილობა წარმოადგენს რთულ სოციალურ მოვლენას და განიხილება როგორც სიმარდე, მანევრირება. მობილობის კატეგორია დაკავშირებულია სოციალურ სივრცეში ინდივიდის პოზიციონირებასთან, რაც იწვევს ინდივიდებსა და სოციალურ მოვლენებს შორის წარმოქმნილი ურთიერთობებისა და ურთიერთკავშირების ანალიზს, მსგავს შემთხვევაში საუბარია სოციალური მობილობის შესახებ. წინამდებარე ნაშრომში განხილული პროფესიული მობილობა წარმოადგენს სოციალური მობილობის ტიპს. პროფესიული მობილობა წარმოადგენს პროფესიულ-საკვალიფიკაციო სტრუქტურაში ინდივიდის პოზიციების ცვლილებას. სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მდგომარეობის თეორიულმა ანალიზმა აჩვენა, რომ ცნებაში „პროფესიული მობილობა“ განასხვავებენ ობიექტურ, სუბიექტურ და მახასიათებელ მხარეებს.

სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობა გამოირჩევა როგორც მობილობის განსაკუთრებული ტიპი და განიხილება მართვის ბიუროკრატიულ სტრუქტურაში როგორც ინდივიდის მიერ პროფესიულ-სტატუს მქონე მდგომარეობის ცვლილება. ამ ტიპის მობილობის განმასხვავებელი თვისებებია: თანამდებობრივი იერარქიის საკანონმდებლო ინიციატივა, საკვალიფიკაციო მოთხოვნების არსებობა, სახელმწიფო სამსახურის სისტემაში შესვლის საკონკურსო არხები, სახელმწიფო მოხელეების პროფესიული საქმიანობის შეფასების მეთოდები, აკრძალვებისა და შეზღუდვების ხისტი სისტემის არსებობა, ხანგრძლივობა, ლატენტურობა, მოხელის გაზრდილი სოციალური პასუხისმგებლობა.

ზოგადად, სახელმწიფო საჯარო მოხელე, რომელიც წარმოადგენს საზოგადოებაში არსებულ პროფესიული საქმიანობის სუბიექტს, იმყოფება სოციუმის ცხოვრების ასპექტების დიდი სიმრავლის ზეგავლენის ქვეშ.

განსხვავებული სოციალური ფაქტორები, რომლებიც ჩამოყალიბებულია და ახდენს მისი მსოფლმხედველობის დამახინჯებას, ქმნის პროფესიული მობილობის, თანანმდებობრივი წინსვლის და პროფესიული განვითარების სისტემას. კერძოდ, პროფესიული მობილობა სამსახურეობრივი საქმიანობის პროცესში იძენს გრძელვადიან ხასიათს. პროფესიული მობილობის სტრუქტურისა და მოტივაციის ცვლილება, რომელიც სამუშაო პრაქტიკის გათვალისწინებით განხილულია წინამდებარე კვლევაში, გვიჩვენებს, რომ ადმინისტრაციული რეფორმის ფარგლებში მისაღები ზომების უმეტესობა არ არის საკმარისად ეფექტიანი, ვინაიდან არ ითვალისწინებს სახელმწიფო საჯარო სამსახურის რეალურ პრობლემებს. სახელმწიფო საჯარო სამსახურის გავლის დროს დაშვებულია საკმარისი რაოდენობის აკრძალვები და შეზღუდვები. ამის გარდა, რეფორმირების პირობებში წარმოიშვება ახალი მოთხოვნები სახელმწიფო საჯარო მოხელის პიროვნული თვისებების მიმართ, მათ შორის მნიშვნელოვანია აქტიური სამოქალაქო პოზიციის არსებობა, თავისი სამსახურის, სამართლიანობის, პროფესიული ეთიკის პარამეტრების დაცვის სოციალური მნიშვნელობის გაცნობიერება.

თუმცა, ჩატარებული კვლევების შედეგების მიხედვით ჩანს, რომ პროფესიული მობილობის სტრუქტურის და ძირითადი მიმართულებების განვითარებაში არსებობს დადებითი ტენდენციებიც: სახელმწიფო საჯარო მოხელეები უფრო ადეკვატურად აფასებენ საკუთარ კარიერულ ზრდას, საკუთარი საქმიანობის ეფექტიანობის ზრდას უკავშირებენ განათლების დონეს და თანამედროვე კომუნიკაციური ტექნოლოგიების ფლობას, მკაფიოდ აქვთ წარმოდგენილი პრობლემები, რომლებიც ხელს უშლის კარიერულ წინსვლას.

სახელმწიფო საჯარო სამსახურის ეფექტიანობის შესწავლის საკითხი განსაკუთრებით მწვავედ დგას ადმინისტრაციული რეფორმის პირობებში. სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის შეფასების

გამოვლენილი კრიტერიუმები შესაძლებლობას იძლევა, გამოვყოთ სახელმწიფო სამსახურის ეფექტიანობის კრიტერიუმები.

საზოგადოებრივი აზრის კრიტერიუმი, რომელიც შეისწავლება სოციოლოგიური მეთოდების დახმარებით, მოქალაქეების რეგულარული გამოკითხვები მათი ურთიერთობების შესახებ სახელმწიფო საჯარო მოხელეების მიმართ და ხელისუფლების სხვადასხვა ორგანოების მიერ მიწოდებული მომსახურების ხარისხისადმი, შესაძლებლობას იძლევა დავაკვირდეთ საზოგადოებრივი აზრის ჩამოყალიბების დინამიკას.

კვლევების მონიტორინგული ტიპის შემთხვევაში სახელმწიფო საჯარო მოხელეების და სახელმწიფო მომსახურების ხარისხის საკითხების მიხედვით შესაძლებელია სტრუქტურის დინამიკის რეფორმირების ობიექტის მმართველობით ან რეფორმატულ ზემოქმედებაზე რეაქციაზე დაკვირვება. ამასთანავე, ტენდენციები პროფესიული ორიენტაციის განვითარებაში წარმოადგენს საფუძველს გარდაქმნებისთვის, მაშინ როდესაც საზოგადოებრივი აზრი წარმოადგენს ამ გარდაქმნების ეფექტიანობის ინდიკატორს.

მაშასადამე, სახელმწიფო საჯარო სამსახურის პროფესიული მობილობის ტრანსფორმაციები, მათი ხანგრძლივი ხასიათი წარმოადგენს სოციოლოგიური სწავლების არა მარტო საგანს, არამედ ადმინისტრაციული რეფორმირების ქმედით საშუალებასაც.

სახელმწიფო საჯარო მოხელე, უფრო მეტად, ვიდრე სხვა პროფესიის წარმომადგენელი, უნდა ფლობდეს მაღალკულტურულ, ზნეობრივ და მორალურ ფასეულობათი სტრუქტურას. სახელმწიფო საჯარო მოხელის საქმიანობის სოციალური პასუხისმგებლობის გააზრება, კორპორატიული სულისკვეთების შექმნა წარმოადგენს სახელმწიფო საჯარო სამსახურის რეფორმირების ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ამოცანას.

სადისერტაციო კვლევის პროცესში ჩატარებულმა თეორიულმა და პრაქტიკულმა კვლევებმა დაადასტურა თავდაპირველი სამუშაო ჰიპოთეზა იმის შესახებ, რომ სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობა ხანგრძლივი პროცესია, გააჩნია გამორჩეული მახასიათებლები, მისი დინამიკა განისაზღვრება სახელმწიფო საჯარო სამსახურის სისტემის სტრუქტურული ცვლილებებით, სახელმწიფო მართვის ხარისხისადმი გაზრდილი მოთხოვნებით და ასევე იმ მოთხოვნებით, რომელიც წაყენებულია სახელმწიფო საჯარო მოხელეების პროფესიულ-პიროვნული თვისებების მიმართ; სახელმწიფო საჯარო სამსახურის პროფესიული მობილობის მართვა შესაძლებელია სოციალურ-მართველობითი და სპეციალური საკადრო ტექნოლოგიების დანერგვისა და გამოყენების მეშვეობით. პროფესიული მობილობის პროცესების აღრიცხვა სახელმწიფო საჯარო სამსახურში ხელს შეუწყობს ადამიანური რესურსების ეფექტიან გამოყენებას.

სადისერტაციო ნაშრომის ძირითადი შედეგები გამოქვეყნებულია შემდეგ პუბლიკაციებში:

სამეცნიერო სტატიები:

1. საჯარო მოხელეების სოციალური მობილობის მართვა - სამეცნიერო ჟურნალი „ხელისუფლება და საზოგადოება“
2. საჯარო მოხელეების პროფესიული მობილობის მართვის ტექნოლოგიები -სამეცნიერო ჟურნალი „ხელისუფლება და საზოგადოება“ №1(41) 2017 წელი, გვ. 73- 77
3. საჯარო მოხელეების პროფესიული განვითარება, როგორც მათი მობილობის საფუძველი - სამეცნიერო ჟურნალი „ხელისუფლება და საზოგადოება“ №2(42) 2017 წელი, გვ. 35-39

კონფერენციები:

საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია „გლობალიზაცია და ბიზნესის თანამედროვე გამოწვევები“ 2018 წელი - „საჯარო მოხელეების მობილობის ზოგიერთი თავისებურება“

კოლოქვიუმები:

1. მობილური საჯარო სექტორის პროფესიული მობილობის თეორიული საფუძვლები (20/02/2017)
2. მობილური საჯარო სექტორის პროფესიული მობილობის მართვა (17/07/2017)
3. სოციალური ტექნოლოგიების როლი საჯარო სექტორის პროფესიული მობილობის მართვის შემდგომ სრულყოფაში (27/02/2018)

სემინარები:

1. ინვესტიციები ფინანსურ აქტივებში (20/02/2017)
2. კომერციული ბანკების ბალანსის მექანიზმები (17/07/2017)